



P U T U S A N

No. 819 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 :

PT. ISTANA CIPTA SEMBADA, dalam hal ini diwakili oleh Firdaus Rahman Moeslim, ST., Direktur PT. Istana Cipta Sembada, berkedudukan di Jalan Antogan Laban Asem, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada H. MUCH. FAHIM, SH., MH., Advokat, beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 92 Banyuwangi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juni 2011;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

M e l a w a n

- I AHMAD KHOTIBIN, beralamat di Dusun Krajan Barat RT.05 RW.III Desa Laban Asem, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur;
- II HABIB KHOTIBIN, beralamat di Krajan RT.05 RW.III Desa Beneran Lor, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur;
- III ANSORI, beralamat di Krajan RT.05 RW.III Desa Beneran Lor, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur;

Termohon Kasasi I, I dan III dahulu Penggugat I, II dan III;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- Bahwa Penggugat I telah bekerja di PT. Istana Cipta Sembada mulai April 2003 sebagai tenaga borongan di bagian packing. Pada tahun 2005 Penggugat I diangkat sebagai karyawan kontrak dengan training terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan sebagai masa percobaan. Tiap tahun dibuat kontrak baru, yang

Hal. 1 dari 5 hal. Put. No. ... K/Pdt/...



terakhir sampai bulan April 2010, sehingga Penggugat I telah bekerja pada Tergugat selama 6 tahun dengan upah terakhir sebesar Rp 700.000,00;

- Bahwa Penggugat II telah bekerja di PT. Istana Cipta Sembada mulai tahun 2003 sebagai tenaga borongan di bagian packing. Pada tahun 2005 Penggugat II diangkat sebagai karyawan kontrak dengan training terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan sebagai masa percobaan. Tiap tahun dibuat kontrak baru, yang terakhir sampai bulan April 2010, sehingga Penggugat II telah bekerja pada Tergugat selama 6 tahun 4 bulan dengan upah terakhir sebesar Rp 700.000,00;
- Bahwa Penggugat III telah bekerja di PT. Istana Cipta Sembada mulai Agustus 2001 sebagai tenaga borongan di bagian packing. Pada tahun 2005 Penggugat III diangkat sebagai karyawan kontrak dengan training terlebih dahulu selama 3 (tiga) bulan sebagai masa percobaan. Tiap tahun dibuat kontrak baru, yang terakhir sampai bulan April 2010, sehingga Penggugat III telah bekerja pada Tergugat selama 8 tahun 9 bulan dengan upah terakhir sebesar Rp 700.000,00;
- Bahwa siklus produksi PT. Istana Cipta Sembada berjalan sebagai berikut :  
Udang dari tambak masuk ke penerimaan; potong kepala (PK); pencucian; pengupasan kulit dan pembuangan usus; pemisahan warna; pemisahan ukuran; penimbangan; pembersihan kotoran; cuci final; penyusunan; timbun final; masuk ke dalam mesin Contac Freezer; pembongkaran. Adapun di bagian packing sebagai berikut : glazing; pengetrekan; pembungkusan dalam plastik; metal detector; pemisahan size; pengemasan; scraping; cold storage;
- Bahwa awal permasalahan terjadi antara para Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat hendak menerapkan kebijakan untuk mengalihkan status para Penggugat;
- Bahwa pada hari Senin tanggal 8 Maret 2010 Ketua Serikat Pekerja PT. Istana Cipata Sembada mensosialisasikan rencana perubahan status karyawan dari Karyawan Harian Tetap (KHT) maupun kontrak menjadi Karyawan Harian Lepas (KHL). Karyawan (KHL/ Kontrak) tidak keberatan asalkan sebelum status menjadi KHL agar di PHK terlebih dahulu dengan diberikan pesangon sesuai ketentuan yang berlaku;
- Bahwa pada hari Selasa 9 Maret 2010, karyawan dipanggil ke kantor untuk menandatangani perubahan status dengan diberi kompensasi tali asih sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta Rupiah). Sebagian karyawan menerima, sedangkan para Penggugat menolak;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pada hari Rabu tanggal 10 Maret 2010 Karyawan yang menolak melakukan konsultasi mengenai masalah perubahan status ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi;
- Bahwa pada hari Kamis 11 Maret yang ke Disnaker dipanggil ke kantor SDM terkait pengaduan tersebut. Pada kesempatan tersebut diberitahukan kepada karyawan oleh Tergugat bahwa bagi yang mau tanda tangan bisa langsung masuk kerja, yang menolak bisa langsung pulang, selanjutnya tunggu informasi dari Serikat Pekerja;
- Bahwa para Penggugat menolak tawaran Tergugat dan para Penggugat mengajukan tuntutan agar Tergugat memberikan uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan hak lainnya sesuai ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, serta upah penuh sejak tidak dipekerjakan sejak bulan April 2010;
- Bahwa para Penggugat dan Tergugat telah berupaya mengadakan penyelesaian secara bipartit namun tidak menemui kesepakatan;
- Bahwa karena upaya bipartit gagal maka para Penggugat mengadakan permasalahan mereka kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi, untuk selanjutnya para Penggugat dan Tergugat memilih penyelesaian melalui konsiliasi;
- Bahwa setelah dilakukan pemanggilan, perundingan dan sidang oleh konsiliator namun tetap menemui jalan buntu, dan untuk selanjutnya konsiliator mengeluarkan anjuran dengan Nomor : 04/KHI-MJ/III/2010 tertanggal 25 Maret 2010 (P-1);
- Bahwa para Penggugat bekerja pada salah satu bagian dari rangkaian proses produksi sebagaimana pada poin 4, jenis pekerjaan pada bagian tersebut merupakan pekerjaan yang tidak bisa dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena tidak memenuhi kriteria Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut : Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
  - a Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
  - b Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c Pekerjaan yang bersifat musiman; atau;

Hal. 3 dari 15 hal. Put. No. 819 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)



d Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Oleh karena jenis pekerjaan para Penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, maka sesuai ayat (2) pasal yang sama, pekerjaan para Penggugat tidak dapat dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehubungan dengan uraian di atas maka sesuai ketentuan ayat (7) Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat untuk para Penggugat tersebut demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang berlaku sejak awal kontrak para Penggugat;

- Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat tersebut tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003), dalam pemutusan hubungan kerja tersebut tidak disertai ijin pada instansi yang berkompeten di bidang ketenagakerjaan, dan tidak disertai penetapan dari Lembaga Peradilan;
- Bahwa oleh karena para Penggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat, maka adalah wajar apabila para Penggugat meminta haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2), (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu upah beserta hak lainnya sampai dengan bulan April 2011 sebesar Rp 32.136.000,00 (tiga puluh dua juta seratus tiga puluh enam ribu Rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

Penggugat I	13 x Rp 824.000,00	= Rp 10.712.000,00;
Penggugat II	13 x Rp 824.000,00	= Rp 10.712.000,00;
Penggugat III	13 x Rp 824.000,00	= <u>Rp 10.712.000,00;</u>
Jumlah		= Rp 32.136.000,00;

- Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 157, upah sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak adalah upah pekerja selama sebulan yang nilainya tidak boleh kurang dari ketentuan Upah Minimum Kabupaten/ Kota sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, karena upah para Penggugat kurang dari ketentuan upah minimum, maka yang menjadi dasar perhitungan adalah upah minimum yang berlaku di Kabupaten Banyuwangi tahun 2010 (P-2);
- Bahwa tindakan Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak terhadap para Penggugat adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Ketenagakerjaan, berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, adalah wajar apabila para Penggugat meminta haknya berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 sebesar Rp 52.118.000,00 (lima puluh dua juta seratus delapan belas ribu Rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

#### Penggugat I :

Uang pesangon : 2 x 7 x Rp 824.000,	= Rp 11.536.000,00;
Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp 824.000,00	= Rp 2.472.000,00;
Uang penggantian hak : 15% x Rp 14.008.000,00	= <u>Rp 2.101.200,00;</u>
Jumlah	= Rp 16.109.200,00;

#### Penggugat II :

Uang pesangon : 2 x 7 x Rp 824.000,00	= Rp 11.536.000,00;
Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp 824.000,00	= Rp 2.472.000,00;
Uang penggantian hak : 15% x Rp 14.008.000,00	= <u>Rp 2.101.200,00;</u>
Jumlah	= Rp 16.109.200,00;

#### Penggugat III :

Uang pesangon : 2 x 9 x Rp 824.000,00	= Rp 14.832.000,00;
Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp 824.000,00	= Rp 2.472.000,00;
Uang penggantian hak : 15% x Rp 17.304.000,00	= <u>Rp 2.595.600,00;</u>
Jumlah	= Rp 19.899.600,00;

- Bahwa gugatan para Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang sangat kuat dan tidak dapat dibantah, sehingga wajar apabila para Penggugat mohon agar putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun Tergugat menyatakan banding maupun kasasi (uit voerbaar bij voorraad);

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, kami mohon Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berkenan memeriksa perkara ini dan mengambil keputusan sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada para Penggugat sebesar Rp 32.136.000,00 (tiga puluh dua juta seratus tiga puluh enam ribu Rupiah);

Hal. 5 dari 15 hal. Put. No. 819 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat I 13 x Rp 824.000,00 = Rp 10.712.000,00;
- Penggugat II 13 x Rp 824.000,00 = Rp 10.712.000,00;
- Penggugat III 13 x Rp 824.000,00 = Rp 10.712.000,00;

4 Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat berakhir sejak dibacakan putusan ini;

5 Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang ganti rugi kepada para Penggugat sebesar Rp 52.118.000,00 (lima puluh dua juta seratus delapan belas ribu Rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

Penggugat I :

Uang pesangon : 2 x 7 x Rp 824.000,00 = Rp 11.536.000,00;

Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp 824.000,00 = Rp 2.472.000,00;

Uang penggantian hak : 15% x Rp 14.008.000,00 = Rp 2.101.200,00;

Jumlah = Rp 16.109.200,00;

Penggugat II :

Uang pesangon : 2 x 7 x Rp 824.000,00 = Rp 11.536.000,00;

Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp 824.000,00 = Rp 2.472.000,00;

Uang penggantian hak : 15% x Rp 14.008.000,00 = Rp 2.101.200,00;

Jumlah = Rp 16.109.200,00;

Penggugat III :

Uang pesangon : 2 x 9 x Rp 824.000,00 = Rp 14.832.000,00;

Uang penghargaan masa kerja : 3 x Rp 824.000,00 = Rp 2.472.000,00;

Uang penggantian hak : 15% x Rp 17.304.000,00 = Rp 2.595.600,00;

Jumlah = Rp 19.899.600,00;

6 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya banding maupun kasasi;

Atau :

Mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya sebagai berikut :

- 1 Bahwa konstruksi gugatan dalam perkara a quo adalah cacat secara formil, hal tersebut dapat dilihat dalam konstruk isi gugatan, Kuasa Hukum Penggugat tidak menyebut dan mencantumkan secara tegas dan terang tentang Surat Kuasa Khusus tanggal berapa ?, bulan berapa?



Dalam surat gugatan (sebagaimana tersebut dalam Pasal 123 ayat (1) jo. Pasal 118 HIR), tentang arti pentingnya mencantumkan surat kuasa khusus dalam isi gugatan, sehingga konstruk gugatan yang demikian adalah cacat secara formil, karena surat kuasa khusus sebagai dasar pembuatan gugatan, karena tidak tercantum surat kuasa khusus dalam gugatan maka dapat ditafsirkan para Penggugat tidak punya legal standing untuk mewakili para Penggugat mengajukan gugatan perkara a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya (UN AUTHORIZED PERSON);

- 2 Bahwa kuasa hukum para Penggugat adalah sebagai Pengurus Pimpinan Daerah Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Basuki Rachmat No. 119-121 Surabaya, yang dalam perkara a quo mewakili para Penggugat mengajukan gugatan tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya;
- 3 Bahwa sampai perkara a quo disidangkan para Penggugat sebagai Pengurus Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan belum dan tidak pernah memberitahu secara tertulis tentang keberadaan Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan kepada pihak Management PT. Istana Cipta Sembada, Banyuwangi, sehingga tindakan yang demikian terbukti melanggar dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang menyatakan Pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi, Serikat Pekerja/ Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya, dan hal inilah yang tidak pernah dilakukan oleh Pengurus Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi dan Pertambangan Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Basuki Rachmat No. 119-121 Surabaya;
- 4 Bahwa di PT. Istana Cipta Sembada sendiri telah terbentuk suatu serikat pekerja yang bernama Serikat Pekerja PT. Istana Cipta Sembada atau disingkat SP PT. ISTANA CIPTA SEMBADA beralamat di Desa Laban Asem, Kecamatan Kabat, Banyuwangi, yang telah terdaftar/ dicatatkan di Depnaker Banyuwangi, tanggal 20 November 2006 Nomor : 560/11/429.112/2006, (Copy tanda bukti pencatatan terlampir);

Hal. 7 dari 15 hal. Put. No. 819 K/Pdt.Sus/2011



5 Bahwa dengan demikian secara mutatis mutandis keberadaan Kuasa Hukum dari para Penggugat, adalah tidak punya kapasitas sebagai persona standi in judicio, untuk mewakili para Penggugat dalam perkara di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dengan demikian juga konstruksi gugatan Penggugat yang demikian cacat secara formil, sehingga gugatan tersebut tidak perlu dipertimbangkan, dan selanjutnya dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);

Bahwa berdasarkan alasan-alasan seperti tersebut di atas Tergugat mohon kepada Majelis Hakim agar dapat menerima eksepsi Tergugat, dan selanjutnya memberikan putusan, menyatakan gugatan Penggugat dalam perkara a quo tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 65/G/2011/PHI.SBY., tanggal 22 Juni 2011 yang amarnya sebagai berikut :

Dalam eksepsi :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam pokok perkara :

- 1 Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan Undang – Undang Ketenagakerjaan;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses pada Penggugat I sebesar Rp 4.944.000,00 (empat juta sembilan ratus empat puluh empat ribu Rupiah), Penggugat II sebesar Rp 4.944.000,00 (empat juta sembilan ratus empat puluh empat ribu Rupiah) dan Penggugat III sebesar Rp 4.944.000,00 (empat juta sembilan ratus empat puluh empat ribu Rupiah);
- 4 Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan pada tanggal 22 Juni 2011;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti rugi pada Penggugat I sebesar Rp 16.109.200,00 (enam belas juta seratus sembilan ribu dua ratus Rupiah), Penggugat II sebesar Rp 16.109.200,00 (enam belas juta seratus sembilan ribu dua ratus Rupiah) dan Penggugat III sebesar Rp 19.899.600,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(sembilan belas juta delapan ratus sembilan puluh sembilan ribu enam ratus Rupiah);

- 6 Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar nihil;
- 7 Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 22 Juni 2011, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Juni 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 08 Juli 2011 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 70/Kas/G/2011/ PHI.SBY., jo. No. : 65/G/2011/PHI.SBY., yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut pada tanggal 22 Juli 2011;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat I, II dan III yang pada tanggal 27 Juli 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 09 Agustus 2011;

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/ Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

Bahwa Judex Facti salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;

## I DALAM EKSEPSI :

- 1 Bahwa pengertian salah menerapkan hukum, onwettelijk adalah bertentangan dengan hukum atau undang-undang, maksudnya putusan tersebut tidak berdasarkan undang-undang atau putusan yang bersangkutan tidak menurut hukum atau melanggar hukum;
- 2 Bahwa kekeliruan Judex Facti terlihat dalam menerapkan pertimbangan hukumnya halaman 19, alenia 3..... bahwa sesuai dengan tingkatan organisasinya DPD FSP KEP SPSI, Propinsi Jawa Timur, tidak wajib dan bahkan tidak perlu memberitahukan secara tertulis kepada Manajemen PT.ICS tentang keberadaannya;

Hal. 9 dari 15 hal. Put. No. 819 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Alinea 7..... Bahwa PD FSP KEP SPSI Propinsi Jawa Timur dalam Anggaran Rumah Tangganya Pasal 2 ayat (2) huruf b dan Pasal 8 ayat (6) mengatur tentang tata cara menjadi anggota (bukti P-3, P-4 dan P-5);

- 3 Bahwa Penggugat/ Pekerja sekarang sebagai Termohon Kasasi menguasai kepada SP FSP KEP SPSI Propinsi Jawa Timur yang tidak mempunyai basis di Perusahaan Tergugat sekarang sebagai Pemohon Kasasi;
- 4 Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 6 dan Pasal 7 UU No. 21 Tahun 2000 maka SP FSP KEP SPSI Propinsi Jawa Timur harus memenuhi syarat sebagai SP di Perusahaan Tergugat atau mempunyai anggota SP di Perusahaan Tergugat dimana Pekerja menjadi anggotanya dan oleh karena syarat ini tidak dipenuhi, maka SP FSP KEP SPSI Propinsi Jawa Timur tidak mempunyai legal standing. (Putusan MA No. 780 K/PDT.SUS/2008);
- 5 Bahwa sesuai ketentuan Pasal 23 UU RI No. 21 Tahun 2000, Pengurus Serikat Pekerja/ Serikat Buruh federasi dan konfederasi, serikat pekerja/ buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya;
- 6 Bahwa berdasar ketentuan pasal tersebut di atas, ternyata pertimbangan hukum Judex Facti bertentangan dengan bunyi pasal tersebut yang mengharuskan memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya sesuai dengan tingkatannya, sedangkan pertimbangan hukum Judex Facti dalam perkara a quo, ..... sesuai dengan tingkatan organisasinya DPD FSP KEP SPSI, Propinsi Jawa Timur, tidak wajib dan bahkan tidak perlu memberitahukan secara tertulis kepada Manajemen PT.ICS tentang keberadaannya”;
- 7 Bahwa berdasar fakta dipersidangan dan keterangan 3 (tiga) orang saksi Tergugat yang telah disumpah yaitu : Hariyanto, Budi Haryanto dan Dariyanto bahwa ternyata para Penggugat masih aktif dan terdaftar sebagai anggota SP PT. Istana Cipta Sembada dan bahkan duduk sebagai Sekretaris SP.;
- 8 Bahwa dalam hal persyaratan tersebut tidak dipenuhi maka kedudukan SP seperti ini akan berfungsi pula sebagai Advokat/ Pengacara dan ini melanggar ketertiban hukum ke-serikatan pekerjaan sebagaimana yang dikehendaki oleh UU No. 21 Tahun 2000 yang bertujuan agar para pekerja di Perusahaan menjadi kuat dengan adanya SP.;
- 9 Bahwa oleh karena Surat Kuasa Penggugat tersebut tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 Jo. Pasal 6 dan 7 UU No. 21 Tahun 2000, maka cukup beralasan untuk menerima eksepsi Tergugat sekarang Pemohon

#### 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)



Kasasi dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

II DALAM POKOK PERKARA :

- 1 Bahwa dalam pertimbangan hukum halaman 22 alinea ke 7 .... menimbang, bahwa para Penggugat bekerja di tempat Tergugat di bagian Packing, dimana rangkaian suatu proses produksi yang bersifat tetap namun Tergugat mempekerjakan para Penggugat dengan status karyawan tidak tetap dengan membuat Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu No. 006/ICS-BWI/KKWT XII/ 2008 berikut Kesepakatan Kerja Bersama;
- 2 Bahwa bagian packing merupakan pekerjaan tetap, bagian dari rangkaian proses produksi yang tidak bisa dilakukan dengan perjanjian kerja waktu tertentu, maka demi hukum status para Penggugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang berlaku sejak adanya hubungan kerja;
- 3 ..... Menimbang, bahwa yang dituntut oleh para Penggugat sebagaimana petitem angka 2, maka Majelis berpendapat berdasarkan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat adalah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang Ketenagakerjaan, haruslah dinyatakan dikabulkan, bahwa dasar pertimbangan hukum Judex Facti yang demikian menurut hemat Tergugat, sekarang Pemohon Kasasi adalah tidak tepat, dengan alasan dan dasar pertimbangan tergugat sekarang Pemohon Kasasi sebagai berikut :
- 4 Bahwa perjanjian kerja bersama (PKB) yang telah disusun dan dibuat bersama antara pihak Tergugat PT. Istana Cipta Sembada sekarang sebagai Pemohon Kasasi dengan Pihak Serikat Pekerja PT. Istana Cipta Sembada yang telah tercatat di Dinas Kependudukan Catatan Sipil dan Tenaga Kerja Banyuwangi, tanggal 07 September 2006 No. : 560/71/429.112/2006 yang mewakili seluruh karyawan, adalah perjanjian antara karyawan dengan Perusahaan yang berisi Hak dan Kewajiban (Bukti T-1);
- 5 Bahwa berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi No. Kep. 11 Tahun 2010 tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara Perusahaan PT. Istana Cipta Sembada dengan Serikat Pekerja PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi, yang ditanda tangani oleh Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi Drs. S. Alam Sudrajat, dengan mengingat UU No. 13 Tahun 2003, Jo. UU No. 21 Tahun 2000 Jo. Keputusan Menakertrans No. : 48/MEN/IV/2004 adalah sah dan berlaku mengikat para pihak sebagai pedoman, acuan dalam membuat suatu keputusan;

Hal. 11 dari 15 hal. Put. No. 819 K/Pdt.Sus/2011



- 6 Bahwa fungsi dan peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi adalah sebagai pembina dan sekaligus sebagai pengawas manakala terjadi kesalahan, penyimpangan, yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, sehingga secara mutatis mutandis Surat Perjanjian Bersama yang telah dibuat bersama antara pihak Perusahaan dan Pihak Serikat Pekerja yang telah didaftarkan dan mendapatkan Surat Keputusan dari Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sah dan berlaku mengikat para pihak sebagai pedoman, acuan dalam membuat suatu keputusan perusahaan;
- 7 Bahwa Pasal 4 Perjanjian Kerja Bersama (PKB), mengatur tentang maksud dan tujuan yaitu : untuk menciptakan ketenangan dan kegairahan kerja serta hubungan yang baik antara pengusaha, karyawan dan serikat pekerja berdasarkan azas hubungan industrial Pancasila yang ditandai dengan saling menghormati, menghargai, serta kerja-sama dan tujuannya mempertegas dan memperjelas hak dan kewajiban Pengusaha, Karyawan dan Serikat Pekerja, menetapkan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja bagi Pekerja;
- 8 Bahwa Pasal 45 angka 6 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri, Yaitu : "Karyawan yang mangkir selama 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara patut dan tertulis, dikualifikasikan mengundurkan diri secara tidak baik";
- 9 Bahwa berdasar Surat Pemberitahuan tertanggal, Banyuwangi 18 Maret 2010;  
No. : 004/HRD-ICS/BWI/Skl/III/2010. Kepada sdr. Anshari;  
No. : 005/HRD-ICS/BWI/Skl/III/2010. Kepada sdr Ahmad Hotibin;  
No. : 006/HRD-ICS/BWI/Skl/III/2010. Kepada sdr.Habib Hotibin;  
Sebagaimana bukti T3, T4, T5, yang isinya bahwa para Penggugat sekarang Termohon Kasasi sudah tidak masuk kerja di Perusahaan Tergugat selama 8 hari berturut-turut dihitung mulai tanggal 10-18 Maret 2010, maka berdasarkan :  
UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 168;  
Perjanjian Kerja Bersama Pasal 45 angka 6 dan Kesepakatan Kerja Waktu tertentu para Penggugat sekarang sebagai Termohon kasasi SUDAH MENGUNDURKAN DIRI atau SUDAH DIANGGAP MANGKIR DAN KELUAR DARI PERUSAHAAN;  
Sehingga pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dengan demikian pertimbangan hukum Judex Facti dalam perkara a



quo menurut hemat Tergugat, sekarang Pemohon Kasasi adalah tidak tepat, bahwa terbukti Judex Facti salah menerapkan hukum;

10 Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), terhadap Penggugat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, dan terbukti Penggugat tidak masuk kerja selama 8 (delapan) hari berturut-turut dan telah dipanggil secara layak dan patut untuk tetap bekerja kembali, namun terbukti Penggugat sekarang Termohon Kasasi tetap tidak bersedia untuk bekerja kembali di Perusahaan, maka berdasarkan UU Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 168, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Pasal 45 angka 6 dan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, maka Tergugat sekarang Pemohon Kasasi berpendapat para Penggugat sudah mengundurkan diri atau telah mangkir dan keluar dari Perusahaan;

11 Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat sekarang Pemohon Kasasi tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan terbukti Penggugat telah mangkir, mengundurkan diri dan keluar dari perusahaan, Tergugat tidak wajib untuk membayar UPAH PROSES, UANG PESANGON, UANG PENGHARGAAN MASA KERJA dan UANG GANTI RUGI kepada Penggugat I, II dan III;

Bahwa berdasar alasan-alasan tersebut di atas pertimbangan hukum Judex Facti/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dalam amar putusannya telah salah menerapkan hukum yang berlaku, sehingga patut dan beralasan Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk menerima memori kasasi dari Pemohon Kasasi dan selanjutnya membatalkan putusan perkara Nomor : 65/G/2011/PHI.SBY., tanggal 22 Juni 2011;

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

- Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan karena Judex Facti telah salah dan keliru dalam mempertimbangkan dan menerapkan hukumnya;
- Bahwa SP.FSP.KEP.SPSI Provinsi Jawa Timur tidak mempunyai legal standing baik dengan pekerja maupun perusahaan, karena tidak memenuhi syarat sebagai Serikat Pekerja di perusahaan Pemohon Kasasi, dan tidak mempunyai anggota dimana Termohon Kasasi bekerja, lagi pula dalam perusahaan Pemohon Kasasi telah terbentuk Serikat Pekerja PT. Istana Cipta Sembada, dengan demikian maka SP FSP KEP SPSI tidak mempunyai kapasitas sebagai persona standi in judicio, sehingga tidak sah menjadi kuasa dari Termohon Kasasi karena tidak

Hal. 13 dari 15 hal. Put. No. 819 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 87 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 ayat (3), Pasal 14 dan Pasal 23 Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. ISTANA CIPTA SEMBADA, dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. : 65/G/2011/PHI.Sby., tanggal 22 Juni 2011 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka biaya perkara dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004, perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009, serta peraturan perundang - undangan lain yang bersangkutan;

## **MENGADILI :**

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. ISTANA CIPTA SEMBADA, tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya No. : 65/G/2011/PHI.Sby., tanggal 22 Juni 2011;

## **MENGADILI SENDIRI :**

Menyatakan gugatan dari Penggugat: I. AHMAD KHOTIBIN, II. HABIB KHOTIBIN, III. ANSORI tersebut tidak dapat diterima;

Membebaskan biaya perkara dalam kasasi ini kepada negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 7 Maret 2012 oleh H. DJAFNI DJAMAL, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH., MH., dan BUYUNG MARIZAL, SH., MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI sebagai anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan

### **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)



dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh FLORENSANI  
KENDENAN, SH., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

K e t u a :

Panitera Pengganti :

TTD/FLORENSANI KENDENAN, SH., MH.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.