



P U T U S A N

Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. DAMAI INDAH GOLF, Tbk., yang diwakili oleh Direktur Eksekutif Sian Christine Wiradinata dan Direktur Hendrianto Kenanga, berkedudukan di Jalan Bukit Golf I Sektor VI, Kelurahan Lengkong Wetan, Serpong, Tangerang Selatan, Provinsi Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yenny Tanudjaja, General Manager PT. Damai Indah Golf, Tbk, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 April 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n :

STENLY, bertempat tinggal di Jalan Ir. H. Juanda, Kp. Rempoa RT. 004 RW. 01 Nomor 49, Ciputat, Tangerang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jhonry Evyryanto E Gultom, A.Md.Par, S.Th., dan kawan, Pengurus pada DPC F NIKEUBA SBSI Jakarta Pusat, beralamat di Jalan Ir. H. Juanda Nomor 27A, Jakarta Pusat 10120, dan Pengurus pada Dewan Pengurus Cabang Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan, dan Pertanian DKI Jakarta (DPC F HUKATAN SBSI DKI Jakarta), beralamat di Jalan Cipinang Muara Raya Nomor 33, Cipinang, Jatinegara, Jakarta Timur 13420, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Desember 2013;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Putusan Sela:

1. Bahwa Penggugat Stenly adalah karyawan tetap Perusahaan PT. Damai Indah Golf, Tbk yang beralamat di Jalan Bukit Golf I, Sektor VI, Serpong,

Hal. 1 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Tangerang Selatan-Banten 15310 dengan telah bekerja 12 tahun lebih dan mempunyai konduite kerja yang baik;

2. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini berawal dari pernyataan dari perusahaan Tergugat menyatakan sejak 1 Januari 2012 Penggugat tidak lagi bekerja di perusahaan Tergugat sesuai dengan surat yang dikeluarkan perusahaan Tergugat tertanggal 28 November 2011, Ref Nomor 1234/SRT-HRD/DIG/XI/11. Menyatakan perusahaan Tergugat tidak dapat memperpanjang kembali perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Penggugat efektif terhitung mulai tanggal 31 Desember 2011;
 3. Bahwa perusahaan Tergugat yang menerbitkan surat PHK tertanggal 28 November 2011, Ref Nomor 1234/SRT-HRD/DIG/XI/11. Sejak pemberitahuan surat kepada Penggugat, ternyata perusahaan Tergugat tidak membayar upah Penggugat sejak Januari 2012 sampai sekarang ini yang tentunya bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
 - (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;
 4. Bahwa kehidupan yang layak tidak akan diperoleh Penggugat yang sudah tidak dibayarkan upahnya oleh perusahaan Tergugat sejak Januari 2012 sampai dengan sekarang ini selama 31 (tiga puluh satu) bulan. Seharusnya pemerintah menjamin, melindungi dan menjaga agar setiap warga negara RI mendapatkan kehidupan yang layak yang sesuai dengan amanat Undang Undang Dasar 1945 RI. Dalam keadaan seperti ini Penggugat memohon kepada Hakim yang Terhormat dalam putusan sela ini untuk menghukum Tergugat membayarkan upah Penggugat yang belum dibayarkan selama 31 Bulan sehingga kehidupan Penggugat yang telah terpuruk dapat mengalami perbaikan atau peningkatan menuju hidup yang layak;
- Permohonan Penggugat sesuai dengan amanat Undang Undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2) berisi: "Setiap orang berhak untuk bekerja serta

Hal. 2 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”;

5. Bahwa perusahaan Tergugat yang tidak membayarkan upah Penggugat terindikasi telah melanggar hak asasi manusia Penggugat yang diatur dalam Pasal 38 ayat (3) UU Nomor 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia yang berbunyi: “Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama”;
6. Bahwa sejak Mei 2012 perusahaan Tergugat tidak membayar upah Penggugat maka bila diperhitungkan sampai dengan didaftarkan gugatan *a quo* terdapat 31 (tiga puluh satu) bulan upah yang belum dibayar oleh perusahaan Tergugat. Oleh karena itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim dalam putusan sela ini agar menghukum perusahaan Tergugat membayar upah Penggugat sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 sebesar Rp80.113.047,00 (delapan puluh juta seratus sebelas tiga ribu empat puluh tujuh rupiah);
7. Bahwa perusahaan Tergugat tidak membayarkan upah kepada Penggugat setiap bulannya sejak Januari 2012 terindikasi kuat melanggar UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 93 ayat (1), 2 dan 2f dan pelanggaran terhadap UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) dan pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia) yaitu Hak atas kesejahteraan, Hak untuk bebas dari diskriminasi dan Hak untuk mengembangkan diri yang diatur dalam Pasal 38 ayat (4), Pasal 11 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia termasuk pelanggaran terhadap Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka akibat pelanggaran undang-undang ini tentunya ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh perusahaan Tergugat yaitu membayar biaya keterlambatan pembayaran upah setiap bulannya sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 (31 Bulan). Tuntutan Penggugat untuk perusahaan Tergugat membayar biaya keterlambatan pembayaran upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) tentang Perlindungan Upah yaitu:
Pasal 19 ayat (1): Apabila Upah terlambat dibayar, maka mulai hari ke empat sampai hari ke delapan terhitung hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan. Sesudah hari ke delapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatannya, dengan ketentuan bahwa

Hal. 3 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;

Pasal 19 ayat (2): Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;

8. Bahwa dikarenakan tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai hukum yang berlaku maka Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat untuk membayar biaya keterlambatan pembayaran upah sebesar Rp40.056.523,00 (empat puluh juta lima puluh enam ribu lima ratus dua puluh tiga rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut = $Rp28.552.320,00 + Rp31.407.552,00 + Rp20.153.175,00 = Rp80.113.047,00 \times$

50% (denda keterlambatan 50% dari upah tiap bulan);

9. Bahwa perusahaan Tergugat wajib membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012, Tunjangan Hari Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013, Bonus Akhir Tahun 2013 dan Tunjangan Hari Lebaran 2014 kepada Penggugat selama perkara ini dalam proses hukum, maka sesuai amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (3) serta sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

(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;

Oleh karena tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai hukum yang berlaku maka Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim dalam putusan sela ini untuk menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012, Tunjangan Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013, Bonus Akhir Tahun 2013 dan Tunjangan Hari Lebaran 2014;

10. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat tidak membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012 maka

Hal. 4 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

(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;

Maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012 (dengan asumsi besar bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) kepada Penggugat yaitu $\text{Rp}2.379.360,00 \times 3 \text{ Bulan} = \text{Rp}7.138.080,00$ (tujuh juta seratus tiga puluh delapan ribu delapan puluh rupiah);

11. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat tidak membayar Tunjangan Hari Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013 dan Bonus Akhir Tahun 2013 maka sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

(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;

Maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013 dan Bonus Akhir Tahun 2013 (dengan asumsi besar bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) kepada Penggugat yaitu $\text{Rp}2.617.296,00 \times 3 \text{ Bulan} = \text{Rp}7.851.888,00$ (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah);

12. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat tidak membayar Tunjangan Hari Lebaran 2014 maka sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berisi:

(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;

Maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum

Hal. 5 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2014 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) kepada Penggugat Rp2.879.025,00 X 1 Bulan = Rp2.879.025,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah);

13. Bahwa oleh karena hukum positif tidak membatasi masa berlaku pembayaran upah maka selama perkara ini dalam proses hukum Tergugat wajib membayar upah Penggugat sampai putusan berkekuatan hukum tetap dalam perkara *a quo* dilaksanakan perusahaan Tergugat. Untuk itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar upah proses Penggugat selanjutnya secara tunai setiap bulan terhitung sejak Agustus 2014 dengan upah per bulan sebesar Rp2.879.025,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah). Permohonan Penggugat diperkuat dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berisi:

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

(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;

14. Bahwa Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara eksplisit tidak mengatur batas pembayaran upah. Oleh karena itu Undang Undang tersebut tidak membatasi masa pembayaran upah dan untuk memastikan hak Penggugat memperoleh upah maka berdasar menghukum Tergugat membayar upah sejak Agustus 2014 sampai putusan ini berkekuatan hukum tetap dengan upah per bulan sebesar Rp2.879.025,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah) beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat memohon dengan sangat kepada yang terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Serang agar kiranya sebelum memeriksa dan mengadili pokok perkara *a quo*, berkenan mengeluarkan Putusan Sela ini dengan amar putusan sebagai berikut:

Hal. 6 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan permohonan tuntutan putusan sela yang diajukan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan perusahaan Tergugat telah bersalah menghentikan pembayaran upah Penggugat, karena tindakan tersebut bertentangan dengan hukum;
3. Menghukum perusahaan Tergugat membayar upah Penggugat sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 sebesar Rp80.113.047,00 (delapan puluh juta seratus sebelas tiga ribu empat puluh tujuh rupiah);
4. Menghukum perusahaan Tergugat membayar upah Penggugat selanjutnya secara tunai sebesar Rp2.879.025,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah) setiap bulan terhitung sejak Agustus 2014 sampai putusan dalam perkara ini dilaksanakan oleh Tergugat (Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);
5. Menghukum perusahaan Tergugat untuk membayar biaya keterlambatan pembayaran upah sebesar sebesar Rp40.056.523,00 (empat puluh juta lima puluh enam ribu lima ratus dua puluh tiga rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut = Rp28.552.320,00 + Rp31.407.552,00 + Rp20.153.175,00 = Rp80.113.047,00 X 50% (denda keterlambatan 50% dari upah tiap bulan);
6. Menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012 (dengan asumsi besar bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) kepada Penggugat sebesar Rp7.138.080,00 (tujuh juta seratus tiga puluh delapan ribu delapan puluh rupiah);
7. Menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013 dan Bonus Akhir Tahun 2013 (dengan asumsi besar bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) kepada Penggugat sebesar Rp7.851.888,00 (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah);
8. Menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2014 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) kepada Penggugat sebesar Rp2.879.025,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah);
9. Menghukum perusahaan Tergugat membayarkan Jamsostek Penggugat sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 sebesar Rp2.964.181,00;
10. Menghukum perusahaan Tergugat membayarkan Jamsostek Penggugat setiap bulan terhitung sejak Agustus 2014 sampai putusan berkekuatan

Hal. 7 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

hukum tetap dalam perkara ini dilaksanakan Tergugat;

Dalam Gugatan, diuraikan dibawah ini:

I. Objek gugatan:

Bahwa yang menjadi objek gugatan dalam sengketa ini adalah PT. Damai Indah Golf, Tbk sejak 1 Januari 2012 telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Stenly yang mana PHK ini tidak sesuai ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana Stenly telah bersatus pekerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sesuai Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan sejak PHK sepihak oleh perusahaan pada 1 Januari 2012 sampai sekarang ini seharusnya perusahaan PT. Damai Indah Golf, Tbk tetap membayar upah Stenly sampai ada putusan dari PPHI. Dengan tidak membayar upah Stenly, perusahaan terindikasi melanggar Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dapat dikualifikasikan sebagai PHK yang batal demi hukum karena tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perusahaan PT. Damai Indah Golf, Tbk wajib mempekerjakan kembali Sdr. Stenly dan membayar seluruh upah serta hak yang seharusnya diterima pekerja”;

II. Duduk Perkara:

1. Bahwa Penggugat Stenly adalah karyawan tetap Perusahaan PT. Damai Indah Golf, Tbk yang beralamat di Jalan Bukit Golf I, Sektor VI, Serpong, Tangerang Selatan-Banten 15310 dengan telah bekerja 12 tahun lebih dan mempunyai konduite kerja yang baik;
2. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini berawal dari pernyataan dari perusahaan Tergugat menyatakan sejak 1 Januari 2012 Penggugat tidak lagi bekerja di perusahaan Tergugat sesuai dengan surat yang dikeluarkan perusahaan Tergugat tertanggal 28 November 2011, Ref Nomor 1234/SRT-HRD/DIG/XI/11. Menyatakan perusahaan Tergugat tidak dapat memperpanjang kembali perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Penggugat efektif terhitung mulai tanggal 31 Desember 2011;
3. Bahwa benar Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat sejak 18 Juli tahun 1999 sebagai pekerja di bagian *Steward* selama ± 1,5 Tahun tanpa “kontrak kerja” dan baru dikontrak pada tanggal 15 Juni 2001 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011 dengan jabatan terakhir

Hal. 8 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

sebagai Cook *Helper* pada Japanese Cook di Food and Beverage Department PT. Damai Indah Golf, Tbk yang sesuai dengan surat "Appreciation Letter" yang ditanda tangani oleh Anggin L. Widodo sebagai Executive Chef tertanggal 2 Maret 2011;

4. Bahwa perusahaan Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai "pekerja harian lepas" yang upahnya didasarkan pada kehadiran dimulai tanggal 18 Juli 1999 sampai dengan Mei 2001 dengan jabatan sebagai *Steward* di *Department Food & Beverage* PT. Damai Indah Golf, Tbk. Perusahaan Tergugat yang mempekerjakan Penggugat sebagai "Pekerja Harian Lepas" selama lebih dari 1,5 tahun "sangat bertentangan" dengan Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 yang berbunyi: "Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)"; Ini membuktikan perjanjian kerja harian lepas Penggugat pada saat itu telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan oleh perusahaan Tergugat;
5. Bahwa perusahaan Tergugat memberikan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Penggugat mulai tanggal 15 Juli 2001 sampai dengan 14 Juli 2004 dengan jabatan sebagai *Steward* di *Department Food & Beverage* PT. Damai Indah Golf, Tbk. Sesuai dengan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Senasatria Darmamulia, Nomor 31/SK-SD/BSD/VIII/20004;
6. Bahwa perusahaan Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan memberikan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Penggugat dari tanggal 1 September 2004 sampai dengan 31 Agustus 2005 dengan jabatan sebagai *Steward* di *Department Food & Beverage* PT. Damai Indah Golf, Tbk. Sesuai dengan Surat Keterangan yang dikeluarkan oleh PT. Senasatria Darmamulia, Nomor 46/SK-SD/BSD/V/20006;
7. Bahwa sesuai Surat Keterangan yang dikeluarkan perusahaan Tergugat tertanggal 15 Februari 2012, Ref Nomor 055/HRD/DIG/II/2012 dimana perusahaan Tergugat membenarkan Penggugat pernah bekerja di PT. Damai Indah Golf, Tbk terhitung sejak tanggal 1 September 2005 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011. Dengan surat keterangan ini perusahaan Tergugat mengakui Penggugat telah bekerja selama 6 (enam) tahun lebih tanpa ada keterangan atau penjelasan masa

Hal. 9 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

tenggang. Selain pelanggaran undang-undang yang dilakukan perusahaan Tergugat maka surat keterangan ini juga telah membuktikan bahwa status Penggugat selama ini telah terbukti sah secara hukum sebagai PKWTT yaitu Karyawan Tetap;

8. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas Penggugat telah bekerja dari 18 Juli 1999 sampai dengan 31 Desember 2011 yang terbukti selama 12 tahun lebih mempunyai ikatan kerja dengan perusahaan Tergugat. Selama 12 tahun Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, perusahaan Tergugat terindikasi telah melakukan pelanggaran pada Pasal 13 dan Pasal 15 ayat (4), ayat (5) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 dan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 Nomor 13 Tahun 2003 terkait perjanjian kerja waktu tertentu yaitu pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa bunyi undang-undang menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan terkait ketentuan PKWT. Sejak terjadi pelanggaran, demi hukum status Penggugat telah sah secara hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu";

Dan sesuai Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 yang berbunyi: (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;

Bahwa perusahaan Tergugat yang tidak mempekerjakan kembali Penggugat pada tanggal 1 Januari 2012 karena alasan perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir adalah sangat salah dan tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan;

9. Bahwa "fakta pertama" yang membuktikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Hal. 10 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

(PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan oleh perusahaan Tergugat. Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;

Berdasarkan posisi atau jabatan Penggugat dari sejak tanggal 18 Juli 1999 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011 sebagai *Steward* dan *Cook Helper* di *Department Food & Beverage*. Posisi atau jabatan sebagai *Steward* dan *Cook Helper* adalah posisi yang tetap dan sangat penting dan bukan posisi untuk sementara waktu di PT. Damai Indah Golf, Tbk yang salah satu bisnis utamanya adalah Restaurant pada Food & Beverage Department. Posisi *Steward* dan *Cook Helper* adalah posisi yang membantu operasional di “Kitchen” yang merupakan jantungnya sebuah Restaurant. Sehingga tidak dapat dibenarkan perusahaan Tergugat memberikan status perjanjian kerja waktu tertentu terhadap posisi Penggugat saat menjabat sebagai *Steward* maupun saat sebagai *Cook Helper*. Maka sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”;

Maka status Penggugat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadi penyimpangan perundang-undangan tersebut di atas;

10. Bahwa “fakta kedua” yang membuktikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan oleh perusahaan Tergugat. Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Pengusaha bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan”

Perusahaan Tergugat terindikasi tidak melakukan pemberitahuan setiap tahunnya, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu

Hal. 11 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



tertentu berakhir kepada Penggugat saat perusahaan Tergugat akan memperpanjang PKWT, ketentuan tersebut telah diatur dalam perundang-undangan. Maka sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”;

Maka status Penggugat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadi penyimpangan perundang-undangan;

11. Bahwa “fakta ketiga” yang membuktikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan oleh perusahaan Tergugat. Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua tahun) dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”;

Berdasarkan bukti Penggugat telah bekerja sejak tanggal 18 Juli 1999 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011 di perusahaan Tergugat selama 12 Tahun lebih sehingga perusahaan Tergugat terindikasi telah melakukan penyimpangan terhadap Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”;

Maka status Penggugat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadi penyimpangan perundang-undangan tersebut di atas;

12. Bahwa “fakta keempat” yang membuktikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-

Hal. 12 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



undangan oleh perusahaan Tergugat. Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”;

Bahwa selama 12 Tahun lebih Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah menjalani masa tenggang 30 (tiga puluh) hari untuk berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Dimana sejak tanggal 18 Juli 1999 sampai dengan tanggal 31 Desember 2011 apabila jatuh pada masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari maka perusahaan Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat seperti biasa sebagai harian lepas untuk “*Steward*” atau “*Cook Helper*” dengan memberikan upah yang dibayarkan secara harian. Perusahaan Tergugat terindikasi telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat (5), (6) dan ayat (7) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 yang berbunyi:

- (5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
- (6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
- (7) Selama masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha;

Maka perusahaan Tergugat terindikasi telah melakukan pelanggaran Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan, akibat hukumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: “perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”; Perusahaan Tergugat juga terindikasi melakukan pelanggaran atas

Hal. 13 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pasal 3 ayat (5), (6) dan ayat (7) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004, akibat hukumnya diatur dalam Pasal 15 ayat (4) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 yang berbunyi:

“dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut”;

Berdasarkan hukum status Penggugat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadi penyimpangan perundang-undangan tersebut di atas;

13. Bahwa “fakta kelima” yang membuktikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan oleh perusahaan Tergugat. Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (1) huruf a, b, c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: “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 yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman”;

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai “*Steward* atau *Cook Helper*” bukan merupakan pekerjaan yang sekali selesai atau sementara serta bukan juga bersifat musiman. Karena posisi “*Steward* atau *Cook Helper*” sudah ada sejak PT. Damai Indah Golf, Tbk berdiri pada tahun 1992 sampai sekarang dan salah satu bisnis utama PT. Damai Indah Golf, Tbk adalah bidang Food & Beverage yaitu Restaurant yang harus memiliki “*kitchen*” dimana kitchen dapat berjalan dengan baik harus memiliki *steward* dan *cook helper*. Buktinya, perusahaan Tergugat sudah mempekerjakan Penggugat selama 12 Tahun lebih di perusahaan Tergugat dengan jabatan terakhir sebagai *Cook Helper* yang tentunya membuktikan perusahaan Tergugat melanggar Pasal 59 ayat (1) huruf a, b dan c UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Hal. 14 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Akibat pelanggaran Pasal 59 ayat (1) huruf a,b,c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut maka sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

“perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

Maka status Penggugat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah secara hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadi penyimpangan perundang-undangan tersebut di atas;

14. Bahwa “fakta keenam” yang membuktikan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak dilakukannya penyimpangan perundang-undangan oleh perusahaan Tergugat. Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi melakukan pelanggaran terhadap Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 yang berbunyi:

“PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan”;

Perusahaan Tergugat selama ini terindikasi tidak melakukan pencatatan terhadap pekerja PKWT di instansi dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Perundang-undangan menentukan pekerja PKWT wajib dicatatkan di instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak ditandatanganinya PKWT tersebut. Akibat hukumnya jika perusahaan Tergugat tidak melakukan pencatatan PKWT sesuai Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/Men/VI/2004 maka perusahaan Tergugat telah melakukan kelalaian kewajibannya, yang berarti perusahaan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Maka perjanjian kerja termasuk ketentuan PKWT bila tidak dilakukan sesuai dengan perundang-undangan dapat dibatalkan. Berdasarkan Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja termasuk PKWT yang tidak sesuai peraturan perundang-undangan dapat dibatalkan. Maka status Penggugat sebagai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah berubah secara hukum

Hal. 15 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) sejak terjadi penyimpangan perundang-undangan tersebut di atas;

15. Bahwa sesuai penjelasan pada “Fakta Pertama sampai Fakta Keenam” di atas perusahaan Tergugat sudah melakukan pelanggaran pada Pasal 13 dan Pasal 15 ayat 4, ayat 5 Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 dan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) terkait perjanjian kerja waktu tertentu;

Dengan adanya indikasi pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dilakukan perusahaan Tergugat maka demi hukum status Penggugat telah sah secara hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”;

Dan sesuai Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 yang berbunyi: (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;

Bahwa perusahaan Tergugat yang tidak mempekerjakan kembali Penggugat pada tanggal 1 Januari 2012 karena alasan perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir adalah sangat salah dan tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.

Dengan penjelasan di atas sudah membuktikan dengan sangat baik dan sangat jelas bahwa secara hukum dan ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan Penggugat secara hukum sudah sah menjadi karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (karyawan tetap) PKWTT;

16. Bahwa perusahaan Tergugat yang tidak mempekerjakan kembali Penggugat sejak tanggal 1 Januari 2011 sesuai surat pemberitahuan tertanggal 28 November 2011 dengan Ref Nomor 1234/SRT-HRD/DIG/XI/11 merupakan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan. Bahwa terkait perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan perusahaan Tergugat, sebelum melakukan PHK secara

Hal. 16 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sepihak tidak pernah diupayakan perundingan bipartit antara Penggugat dan perusahaan Tergugat yang mana ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Jo Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2004 pasal 42 bahwa: "setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

17. Bahwa setelah masalah perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dengan perusahaan Tergugat ini berlarut-larut tanpa ada penyelesaiannya maka melalui pengurus serikat PK Nikeuba SBSI PT. Damai Indah Golf, Tbk pada tanggal 19 Juni 2013 menyampaikan surat kepada management PT. Damai Indah Golf, Tbk perihal: Permohonan perundingan bipartit permasalahan anggota PK Nikeuba SBSI PT. Damai Indah Golf, Tbk BSD Course. Akan tetapi surat yang Penggugat sampaikan tersebut tidak mendapatkan tanggapan positif dari perusahaan Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial ini secara musyawarah untuk mufakat;
18. Bahwa atas tindakan PHK sepihak dan perlakuan yang terindikasi juga telah melanggar Hak Asasi Manusia maka Penggugat melanjutkan permasalahan hubungan industrial ini ke Dinsosnakertrans Tangerang Selatan dengan menyampaikan permohonan mediasi permasalahan Penggugat tertanggal 4 Juli 2013;
19. Bahwa atas permohonan mediasi Penggugat melalui Dinsosnakertrans Tangerang Selatan memanggil secara patut dengan suratnya tertanggal 4 Juli 2013, Nomor Surat: 005/11-Bid.Penta/2013, perihal: Undangan, Tanggal: 25 Juli 2013, Tempat: Dinsosnakertrans Tangerang Selatan, acara: Klarifikasi, kepada para pihak yang berselisih untuk datang menghadap dalam rangka klarifikasi;
20. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat tidak hadir pada pemanggilan klarifikasi tanggal 25 Juli 2013 dan hanya Penggugat saja yang menghadiri. Dinsosnakertrans Tangerang Selatan kemudian mengirimkan surat panggilan pertama secara patut bagi para pihak tertanggal 26 Juli 2013, Nomor Surat: 005/118-Bid.Penta/2013, perihal: Panggilan I, Tanggal: 1 Agustus 2013, Tempat: Dinsosnakertrans Tangerang Selatan, Acara: Mediasi. Acara mediasi I hanya dihadiri oleh Penggugat, namun tidak dihadiri oleh perusahaan Tergugat;
21. Bahwa panggilan pertama untuk acara mediasi pertama perusahaan Tergugat tidak juga datang menghadiri, padahal pemanggilan tersebut

Hal. 17 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

- sudah dilakukan secara patut dan hanya Penggugat yang datang menghadiri. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan Tergugat sama sekali tidak beritikad baik untuk menyelesaikan persoalan yang terjadi;
22. Bahwa kemudian Dinsosnakertrans Tangerang Selatan tertanggal 23 Agustus 2013 dan secara patut memanggil para pihak untuk mediasi kedua dengan Nomor Surat: 005/119-Bid.Penta/2013, perihal: Panggilan II, Tanggal : 29 Agustus 2013, Acara: Mediasi. Acara mediasi II hanya dihadiri oleh Penggugat, namun tidak dihadiri oleh perusahaan Tergugat;
23. Bahwa kemudian Dinsosnakertrans Tangerang Selatan kembali secara patut memanggil para pihak untuk mediasi ketiga sekaligus mediasi yang terakhir tertanggal 12 September 2013, Nomor Surat: 005/131-Bid.Penta/2013, perihal: Panggilan III, Tanggal: 17 September 2013, Acara: Mediasi. Untuk ketiga kalinya acara mediasi III hanya dihadiri oleh Penggugat, namun tidak dihadiri oleh perusahaan Tergugat;
24. Bahwa permasalahan hubungan industrial di perusahaan Tergugat yaitu melakukan PHK sepihak juga terbukti dan dikuatkan dengan adanya surat dari Dirjen PHI dan Jamsos Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang ditujukan kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta dengan Nomor: B.153/PHIJSK/PPPHI/ VII/2012, tertanggal 20 Juli 2012 perihal: Tindak Lanjut Permasalahan Ketenagakerjaan antara PK Nikeuba SBSI PT. DIG, Tbk dengan PT. Damai Indah Golf, Tbk, berisikan:
- Bahwa menurut informasi PK Nikeuba SBSI PT. DIG, Tbk bahwa patut diduga telah terjadi pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. Damai Indah Golf, Tbk seperti : pemberangusan Serikat Buruh (union busting), melakukan PHK secara sepihak, tidak ada pengangkatan sebagai karyawan tetap, tidak mengikutsertakan pekerja tersebut dalam program Jamsostek, pembayaran dan perhitungan upah lembur yang tidak sesuai ketentuan, THR dan uang bonus;
 - Bahwa sehubungan hal tersebut, dengan ini diminta bantuan Saudara untuk segera meneliti kebenaran informasinya dan mengambil langkah-langkah penanganan sesuai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku serta melaporkan hasilnya kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI;

Hal. 18 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Surat dari Dirjen PHI dan Jamsos Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia ini juga sudah Penggugat berikan tembusan kepada Mediator dari Dinsosnakertrans Tangerang Selatan sebagai bukti dan data tambahan dalam Mediator memberikan kesimpulan ataupun anjuran;

25. Bahwa tindakan perusahaan Tergugat dengan mengabaikan panggilan sidang mediasi dari Dinsosnakertrans Tangerang Selatan sebanyak tiga (3) kali berturut-turut tanpa ada keterangan dan alasan logis, jelas hal tersebut merupakan suatu tindakan yang meremehkan aparat pemerintah yang memiliki kewenangan secara hukum memanggil para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada tingkat mediasi. Disamping perusahaan Tergugat memang tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan perusahaan Tergugat;

26. Bahwa oleh karena selama sidang mediasi hanya Penggugat yang selalu datang menghadiri dan perusahaan Tergugat sama sekali tidak pernah datang menghadiri tanpa ada alasan dan keterangan apapun meski telah dilakukan pemanggilan mediasi secara patut sebanyak 3 (tiga) kali, kemudian Dinsosnakertrans Tangerang Selatan tertanggal 27 September 2013 dengan Nomor Anjuran: 560-141/ Dinsosnakertrans/IX/ 2013 memberikan penjelasan sebagai berikut:

“2. Bahwa Sdr. Stenly telah berakhir hubungan kerjanya 31 Desember 2011”;

Untuk point 2, berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2/2004 gugatan oleh pekerja atau buruh atas pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak perusahaan”;

Apa yang telah disimpulkan oleh mediator dalam penjelasan dengan Nomor: 560-141 /Dinsosnakertrans/IX/2013 terbukti salah dan sangat tidak punya dasar hukum sama sekali. Terindikasi mediator dalam menjalankan fungsinya sudah melanggar Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang pada ayat (d) dan ayat (e) berbunyi:

- d. menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak bercela;

27. Bahwa sesuai dengan Nomor Surat: 560-141/Dinsosnakertrans/IX/2013, tertanggal 27 September 2013. Maka Penggugat memberikan jawaban untuk menolak surat penjelasan tersebut. Dengan menyampaikan surat

Hal. 19 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perihal menolak penjelasan tertanggal 21 Oktober 2013 kepada Dinsosnakertrans Tangerang Selatan;

28. Bahwa sesuai dengan Nomor Surat: 560-141/Dinsosnakertrans/IX/2013, tertanggal 27 September 2013. Surat penjelasan berisikan kesimpulan dari Mediator yang menjelaskan sebagai berikut:

“2. Bahwa Sdr. Stenly telah berakhir hubungan kerjanya 31 Desember 2011”

Bahwa penjelasan di atas menandakan mediator tidak menjalankan tugasnya secara profesional, termasuk mediator tidak melakukan klarifikasi dengan baik serta melakukan pengamatan dengan tidak baik terhadap permasalahan hubungan industrial yang terjadi terhadap Penggugat. Mediator juga diduga kuat tidak menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta bertindak tidak jujur dan tidak adil dalam melakukan mediasi sehingga mengeluarkan penjelasan dengan semena-mena. Sebab sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan status Penggugat selama ini sudah bukan lagi PKWT tetapi secara hukum sudah sah menjadi PKWTT. Karena terbukti perusahaan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Pasal 13 dan Pasal 15 ayat (4), ayat (5) Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004 dan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) terkait PKWT;

Dengan adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dilakukan perusahaan Tergugat maka demi hukum status Penggugat telah sah secara hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian waktu tidak tertentu”;

29. Bahwa selanjutnya sesuai dengan Nomor Surat: 560-141/Dinsosnakertrans/IX/2013, tertanggal 27 September 2013. Surat penjelasan berisikan kesimpulan dari Mediator yang menjelaskan sebagai berikut:

“Untuk point 2, berdasarkan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2/2004 gugatan oleh pekerja atau buruh atas pemutusan hubungan kerja hanya dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak

Hal. 20 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak perusahaan”;

Bahwa mediator juga diduga kuat menunjukkan tidak menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta bertindak tidak jujur dan tidak adil dalam melakukan mediasi sehingga mengeluarkan anjuran dengan semena-mena.. Sebab bicara mengenai daluwarsa PHK harus melekatkan ingatan pada amar putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003, yang amar putusannya sebagai berikut:

“Menyatakan ketentuan Pasal 158, Pasal 159, Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “...Bukan atas pengaduan pengusaha...”, Pasal 170 sepanjang anak kalimat “...kecuali Pasal 158 ayat (1),...”, Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “...Pasal 137 dan Pasal 158 ayat (1)...”, Pasal 186 sepanjang anak kalimat “...Pasal 137 dan Pasal 138 (1)...” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

Dan Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI bukan ketentuan yang berdiri sendiri yang berbunyi: “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan...”;

Berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia Nomor 012/PUU-I/2003 perselisihan PHK yang dapat dikualifikasikan daluwarsa adalah karena alasan dibawah ini:

- a. Pekerja/buruh selama 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan karena menjalani proses pidana;
- b. Pekerja/buruh mengundurkan diri;

Maka sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 permasalahan hubungan industrial Penggugat dengan perusahaan Tergugat tidak dapat dikualifikasikan daluwarsa; Perusahaan Tergugat perlu mengingat bahwa putusan Mahkamah Konstitusi (MK) itu berdasarkan pasal 24C Undang-Undang Dasar 1945 dimana Putusan Mahkamah Konstitusi tidak bisa dilawan hukum banding, kasasi, dan upaya Peninjauan Kembali, jadi tidak bisa ditinjau serta putusan Mahkamah Konstitusi sudah final dan mengikat;

30. Bahwa surat perihal: Penjelasan dengan Nomor Surat: 560-141/Dinsosnakertrans/IX/2013, tertanggal 27 September 2013 yang dikeluarkan Dinsosnakertrans Tangerang Selatan terindikasi adanya

Hal. 21 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

“Maladministrasi”. Penggugat melaporkan indikasi “Maladministrasi” kepada Lembaga Negara yaitu Ombusman Republik Indonesia pada Tanggal 30 Januari 2014 dan 18 Februari 2014;

31. Bahwa berdasarkan laporan kepada Ombusman RI tanggal 30 Januari dan 18 Februari 2014 maka pihak Dinsosnakertrans Tangerang Selatan kembali melakukan pemanggilan kepada Penggugat dan perusahaan Tergugat untuk melakukan klarifikasi pada tanggal 10 dan 24 April 2014 terkait permasalahan hubungan industrial antara Penggugat dengan perusahaan Tergugat yaitu PT. Damai Indah Golf, Tbk;

32. Bahwa setelah melakukan klarifikasi dan mediasi maka Dinsosnakertrans Tangerang Selatan pada tanggal 14 Mei 2014 kembali mengeluarkan surat dengan Nomor 560-09/Bid-Penta Perihal: Anjuran yang berisi koreksi terhadap surat sebelumnya dan juga menegaskan yaitu:

- Bahwa Penggugat (Sdr. Stenley) adalah pekerja PT. Damai Indah Golf, Tbk;
- Bahwa perusahaan Tergugat terindikasi telah melakukan pelanggaran Kepmenakertrans RI Nomor Kep 100/Men/VI/2004 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan saat mempekerjakan Penggugat sebagai PKWT;
- Bahwa hubungan kerja Penggugat sebagai PKWT tidak sesuai Kepmenakertrans RI Nomor Kep 100/Men/VI/2004 dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka status Penggugat berubah dari PKWT menjadi PKWTT;

Sesuai isi anjuran yang menegaskan status Penggugat sebagai PKWTT maka surat yang dikeluarkan perusahaan Tergugat tertanggal 28 November 2011, Ref Nomor 1234/SRT-HRD/DIG/XI/11. Menyatakan perusahaan Tergugat tidak dapat memperpanjang kembali perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Penggugat efektif terhitung mulai tanggal 31 Desember 2011 dapat dikualifikasikan surat tersebut adalah catat dan batal demi hukum. Maka PHK sepihak terhadap Penggugat batal demi hukum dan sudah seharusnya perusahaan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dan membayar seluruh upah serta hak yang seharusnya diterima Penggugat”;

33. Bahwa sesuai dengan Nomor Surat: 560-09/Bid-Penta, tertanggal 14 Mei 2014 Perihal: Anjuran. Maka Penggugat memberikan jawaban untuk menolak surat anjuran tersebut. Dengan menyampaikan surat perihal

Hal. 22 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



menolak anjuran tertanggal 13 Juni 2014 kepada Dinsosnakertrans Tangerang Selatan;

34. Bahwa sesuai dengan Nomor Surat: 560-09/Bid-Penta, tertanggal 14 Mei 2014 Perihal: Anjuran melalui pihak Mediator yang telah menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dan apa yang dilakukan pihak Dinsosnakertrans Tangerang Selatan tidak mempertimbangkan secara baik pernyataan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (1) tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

Seharusnya dengan segala upaya pemerintah dan pengusaha HARUS mengusahakan agar jangan terjadi PHK. Berdasarkan penjelasan di atas dan karena tindakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan Tergugat dapat dikualifikasikan sebagai PHK yang batal demi hukum yang berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : "Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";

Maka memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim memutus dan menyatakan menghukum perusahaan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan kedudukan yaitu sebagai *Cook Helper* di *Department Food & Beverage* PT. Damai Indah Golf, Tbk;

35. Bahwa PHK sepihak yang dilakukan perusahaan Tergugat terhadap Penggugat dengan tidak membayar upah Penggugat sejak Januari 2012 sampai sekarang ini yang tentunya bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan

Hal. 23 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

36. Bahwa perusahaan Tergugat sejak bulan Januari 2012 sampai sekarang tidak lagi membayar upah Penggugat. Alasan perusahaan Tergugat tidak membayar upah karena menganggap Penggugat telah mengakhiri perjanjian kerja waktu tertentu. Bahwa apa yang telah dilakukan perusahaan Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka sesuai dengan UU ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan Pasal 93 ayat (1), 2 dan 2 f, perusahaan Tergugat wajib membayar upah Penggugat;

Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2):

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Pasal 93 ayat (1), (2) dan (2) f:

- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan;
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
 - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

37. Bahwa sesuai dengan Pasal 93 ayat (1), (2) dan (2) f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan Tergugat wajib membayar upah Penggugat. Berdasarkan surat permohonan bipartit yang disampaikan kepada perusahaan Tergugat, tertanggal 19 Juni 2013 agar permasalahan hubungan industrial ini dapat diselesaikan dengan baik dimana Penggugat beritikad baik bersedia dipekerjakan kembali oleh perusahaan Tergugat tetapi Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat lagi. Maka sesuai ketentuan Pasal 93 ayat (1), (2) dan (2) f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perusahaan Tergugat wajib membayar upah Penggugat sejak Januari

Hal. 24 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

2012 sampai putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial ditetapkan;

38. Bahwa oleh karena hukum positif tidak membatasi masa berlaku upah proses maka selama perkara ini dalam proses hukum perusahaan Tergugat wajib membayar upah proses Penggugat sampai putusan berkekuatan hukum tetap dalam perkara *a quo* dilaksanakan perusahaan Tergugat. Untuk itu Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat membayar upah proses Penggugat terhitung sejak Januari 2012 sampai putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial ditetapkan;

Permohonan Penggugat sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berisi:

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

(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;

39. Bahwa oleh karena sejak Januari 2012 Penggugat tidak lagi mendapatkan upah tiap bulannya dari perusahaan Tergugat, maka berdasarkan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 dan sesuai ketentuan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (3) bahwa "setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja", yang intinya menyatakan bahwa upah proses wajib dibayarkan sampai putusan berkekuatan hukum tetap, mohon Majelis Hakim Yang Terhormat untuk menguatkan putusan tersebut yaitu : Menghukum perusahaan Tergugat wajib membayarkan upah proses sejak Januari 2012 kepada Penggugat sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap;

40. Bahwa oleh karena sejak Januari 2012 perusahaan Tergugat tidak membayar upah proses Penggugat, maka permohonan Penggugat ini

Hal. 25 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



sesuai dengan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan sesuai ketentuan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (3). Oleh karena itu Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim agar menghukum perusahaan Tergugat membayar upah proses sejak Januari 2012 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap, dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Upah Proses sejak Januari 2012 sampai Desember 2012 (dengan upah terakhir tahun 2011 adalah Rp2.379.360,00)
 $Rp2.379.360,00 \times 12 \text{ Bulan} = Rp28.552.320,00$ (dua puluh delapan juta lima ratus lima puluh dua ribu tiga ratus dua puluh rupiah);
2. Upah Proses sejak Januari 2013 sampai Desember 2013 (dengan asumsi kenaikan upah dari tahun 2012 adalah 10% yaitu: Rp2.617.296,00)
 $Rp2.617.296,00 \times 12 \text{ Bulan} = Rp31.407.552,00$ (Tiga puluh satu juta empat ratus tujuh ribu lima ratus lima puluh dua rupiah);
3. Upah Proses sejak Januari 2014 sampai Juli 2014 (dengan asumsi kenaikan upah dari tahun 2013 adalah 10% yaitu upah perbulan tahun 2014 : Rp2.879.025,00);
 $Rp2.879.025,00 \times 7 \text{ Bulan} = Rp20.153.175,00$ (dua puluh juta seratus lima puluh tiga ribu seratus tujuh puluh lima rupiah);
4. Upah Proses sejak Agustus 2014 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap (dengan asumsi kenaikan upah dari tahun 2013 adalah 10% yaitu upah perbulan tahun 2014 : Rp2.879.025,00);

Maka Total Upah Proses yang wajib dibayarkan oleh perusahaan Tergugat sampai putusan berkekuatan hukum tetap adalah = $Rp28.552.320,00 + Rp31.407.552,00 + Rp20.153.175,00 +$ (Jumlah bulan dari Agustus 2014 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap $\times Rp2.879.025,00$);

41. Bahwa oleh karena perusahaan Tergugat tidak membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012, Tunjangan Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013, Bonus Akhir Tahun 2013 dan Tunjangan Hari Lebaran 2014 kepada Penggugat selama perkara ini dalam proses hukum, maka sesuai amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan sesuai Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (3) serta sesuai Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang

Hal. 26 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berisi:

- (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;

Oleh karena tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai hukum yang berlaku maka Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012, Tunjangan Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013, Bonus Akhir Tahun 2013 dan Tunjangan Hari Lebaran 2014, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan)
 $Rp2.379.360,00 \times 3 \text{ Bulan} = Rp7.138.080,00$ (tujuh juta seratus tiga puluh delapan ribu delapan puluh rupiah);
- Tunjangan Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013 dan Bonus Akhir Tahun 2013 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan)
 $Rp2.617.296,00 \times 3 \text{ Bulan} = Rp7.851.888,00$ (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah);
- Tunjangan Hari Lebaran 2014 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan)
 $Rp2.879.025,00 \times 1 \text{ Bulan} = Rp2.879.025,00$ (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah);

Maka Total tunjangan dan hak-hak lainnya yang wajib dibayarkan oleh perusahaan Tergugat dari sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 adalah
 $Rp7.138.080,00 + Rp7.851.888,00 + Rp2.879.025,00 = Rp17.868.993,00$ (tujuh belas juta delapan ratus enam puluh delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga rupiah);

42. Bahwa sesuai dengan amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan sesuai dengan ketentuan Pasal 155 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (3). Oleh karena tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai hukum yang berlaku maka

Hal. 27 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat membayar hak-hak lainnya yang biasa diterima Peggugat sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap artinya tetap menghukum Tergugat membayar Tunjangan Natal 2014 dan Bonus Akhir Tahun 2014, apabila putusan perkara ini melewati tahun 2014;

43. Bahwa perusahaan Tergugat tidak membayarkan upah kepada Peggugat setiap bulannya sejak Januari 2012 sampai sekarang ini tentunya terindikasi kuat melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) dan pelanggaran HAM (Hak Asasi Manusia) yaitu Hak atas kesejahteraan, Hak untuk bebas dari diskriminasi dan Hak untuk mengembangkan diri yang diatur dalam Pasal 38 ayat (4), Pasal 11 UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia termasuk pelanggaran terhadap Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka akibat pelanggaran undang-undang ini tentunya ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh perusahaan Tergugat yaitu membayar biaya keterlambatan pembayaran upah setiap bulannya sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 (31 Bulan). Tuntutan Peggugat untuk perusahaan Tergugat membayar biaya keterlambatan pembayaran upah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 ayat (1) Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) tentang Perlindungan Upah yaitu:

Pasal 19 ayat (1): Apabila Upah terlambat dibayar, maka mulai hari ke empat sampai hari ke delapan terhitung hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan. Sesudah hari ke delapan tambahan itu menjadi 1% (satu persen) untuk tiap hari keterlambatannya, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;

Pasal 19 ayat (2): Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga sebesar bunga yang ditetapkan oleh Bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;

Dan dikarenakan tuntutan ini memiliki bukti yang kuat dan sesuai hukum yang berlaku maka Peggugat memohon kepada yang terhormat

Hal. 28 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Majelis Hakim untuk menghukum perusahaan Tergugat untuk membayar biaya keterlambatan pembayaran upah sebesar Rp40.056.523,00 (empat puluh juta lima puluh enam ribu lima ratus dua puluh tiga rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut Rp28.552.320,00 + Rp31.407.552,00 + Rp20.153.175,00 = Rp80.133.047,00 X 50% (denda keterlambatan 50% dari upah tiap bulan);

44. Bahwa sebelum perusahaan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak, perusahaan Tergugat tidak pernah mengajak Penggugat merundingkan maksud PHK tersebut dengan PK Nikeuba SBSI PT. Damai Indah Golf, Tbk sehingga PHK bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- (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/Serikat Buruh; Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan setelah mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (LPPHI);

45. Bahwa selain tidak membayar upah Penggugat, perusahaan Tergugat juga sudah tidak membayarkan Jamsostek Penggugat sejak bulan Januari 2012 sampai sekarang ini dan perbuatan perusahaan Tergugat tersebut melanggar Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, Pasal 22 ayat (1):

- (1) Pengusaha wajib membayar iuran dan melakukan pemungutan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pemotongan upah tenaga kerja serta membayarkan kepada Badan Penyelenggara dalam waktu yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah; Maka bila diperhitungkan sampai dengan didaftarkanya gugatan *a quo* terdapat 31 (tiga puluh satu) bulan yang belum dibayar oleh perusahaan Tergugat. Oleh karena itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum perusahaan Tergugat membayarkan Jamsostek Penggugat sejak

Hal. 29 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

Januari 2012 sampai Juli 2014 sekaligus;

46. Bahwa oleh karena dalam melakukan PHK terhadap Penggugat, perusahaan Tergugat tidak memenuhi ketentuan berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum. Artinya PHK tersebut adalah batal demi hukum dan PHK tersebut dianggap tidak pernah ada;

47. Bahwa oleh karena tindakan PHK yang dilakukan oleh perusahaan Tergugat dapat dikualifikasikan sebagai PHK yang batal demi hukum maka memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat memutus dan menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) batal demi hukum dan selanjutnya berdasarkan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu : Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;

Memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menghukum perusahaan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula yaitu sebagai *Cook Helper* di *Department Food & Beverage* di PT. Damai Indah Golf, Tbk;

48. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat membawa persoalan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang agar ada ketetapan hukum yang mengikat bagi para pihak;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PHK tanggal 1 Januari 2012 tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan perusahaan Tergugat tidak pernah putus;
4. Menghukum perusahaan Tergugat agar memanggil dan mempekerjakan

Hal. 30 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

kembali Penggugat dengan jabatan sebagai *Cook Helper* di *Department Food & Beverage* dengan upah sebesar Rp2.879.025,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah);

5. Menghukum perusahaan Tergugat membayar upah proses Penggugat sejak Januari 2012 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap. Dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Upah Proses sejak Januari 2012 sampai Desember 2012 (dengan upah terakhir tahun 2011 adalah Rp2.379.360,00)

$Rp2.379.360,00 \times 12 \text{ Bulan} = Rp28.552.320,00$ (dua puluh delapan juta lima ratus lima puluh dua ribu tiga ratus dua puluh rupiah);

2. Upah Proses sejak Januari 2013 sampai Desember 2013 (dengan asumsi kenaikan upah dari tahun 2012 adalah 10% yaitu: Rp2.617.296,00)

$Rp2.617.296,00 \times 12 \text{ Bulan} = Rp31.407.552,00$ (Tiga puluh satu juta empat ratus tujuh ribu lima ratus lima puluh dua rupiah);

3. Upah Proses sejak Januari 2014 sampai Juli 2014 (dengan asumsi kenaikan upah dari tahun 2013 adalah 10% yaitu upah perbulan tahun 2014 : Rp2.879.025,00);

$Rp2.879.025,00 \times 7 \text{ Bulan} = Rp20.153.175,00$ (dua puluh juta seratus lima puluh tiga ribu seratus tujuh puluh lima rupiah);

4. Upah Proses sejak Agustus 2014 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap (dengan asumsi kenaikan upah dari tahun 2013 adalah 10% yaitu upah perbulan tahun 2014: Rp2.879.025,00);

Maka Total Upah Proses yang wajib dibayarkan oleh perusahaan Tergugat sampai putusan berkekuatan hukum tetap adalah = $Rp28.552.320,00 + Rp31.407.552,00 + Rp20.153.175,00 +$ (Jumlah bulan dari Agustus 2014 sampai perkara ini berkekuatan hukum tetap $\times Rp2.879.025,00$);

6. Menghukum perusahaan Tergugat membayar Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012, Tunjangan Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013, Bonus Akhir Tahun 2013 dan Tunjangan Hari Lebaran 2014 kepada Penggugat, dengan perhitungan sebagai berikut:

- Tunjangan Hari Lebaran 2012, Tunjangan Hari Natal 2012, Bonus Akhir Tahun 2012 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan) $Rp2.379.360,00 \times 3 \text{ Bulan} = Rp7.138.080,00$ (tujuh juta seratus tiga puluh delapan ribu delapan puluh rupiah);

Hal. 31 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tunjangan Lebaran 2013, Tunjangan Hari Natal 2013 dan Bonus Akhir Tahun 2013 (dengan asumsi bonus adalah satu bulan upah sesuai kebiasaan)

$Rp2.617.296,00 \times 3 \text{ Bulan} = Rp7.851.888,00$ (tujuh juta delapan ratus lima puluh satu ribu delapan ratus delapan puluh delapan rupiah);

- Tunjangan Hari Lebaran 2014

$Rp2.879.025,00 \times 1 \text{ Bulan} = Rp2.879.025,00$ (dua juta delapan ratus tujuh puluh sembilan ribu dua puluh lima rupiah);

Maka Total tunjangan dan hak-hak lainnya yang wajib dibayarkan oleh perusahaan Tergugat dari sejak Januari 2012 sampai Juli 2014 adalah $Rp7.138.080,00 + Rp7.851.888,00 + Rp2.879.025,00 = Rp17.868.993,00$ (tujuh belas juta delapan ratus enam puluh delapan ribu sembilan ratus sembilan puluh tiga rupiah);

7. Menghukum perusahaan Tergugat membayarkan Jamsostek Penggugat sejak Januari 2012 sampai Juli 2014, dengan perincian sebagai berikut:

1. Upah Proses sejak Januari 2012 sampai Desember 2012 adalah $Rp2.379.360,00 \times 12 \text{ Bulan} = Rp28.552.320,00$ (dua puluh delapan juta lima ratus lima puluh dua ribu tiga ratus dua puluh rupiah);

Jamsostek bulan Januari 2012 sampai Desember 2012 adalah $Rp28.552.320,00 \times 3,7 \% = Rp1.056.435,00$ (satu juta lima puluh enam ribu empat ratus tiga puluh lima rupiah);

2. Upah Proses sejak Januari 2013 sampai Desember 2013 adalah $Rp2.617.296,00 \times 12 \text{ Bulan} = Rp31.407.552,00$ (tiga puluh satu juta empat ratus tujuh ribu lima ratus lima puluh dua rupiah);

Jamsostek bulan Januari 2013 sampai Desember 2013 adalah $Rp31.407.552,00 \times 3,7 \% = Rp1.162.079,00$ (satu juta seratus enam puluh dua ribu tujuh puluh sembilan rupiah);

3. Upah Proses sejak Januari 2014 sampai Juli 2014 adalah $Rp2.879.025,00 \times 7 \text{ Bulan} = Rp20.153.175,00$ (dua puluh juta seratus lima puluh tiga ribu seratus tujuh puluh lima rupiah);

Jamsostek bulan Januari 2014 sampai Juli 2014 adalah $Rp20.153.175,00 \times 3,7 \% = Rp745.667,00$ (tujuh ratus empat puluh lima ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah);

Maka Total Jamsostek yang wajib dibayarkan oleh perusahaan Tergugat dari Januari 2012 sampai Juli 2014 adalah $Rp1.056.435,00 + Rp1.162.079,00 + Rp745.667,00 = Rp2.964.181,00$ (dua juta sembilan ratus enam puluh empat ribu seratus delapan puluh satu rupiah);

Hal. 32 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Menghukum perusahaan Tergugat membayarkan Jamsostek Peggugat setiap bulan terhitung sejak Agustus 2014 sampai putusan berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini dilaksanakan perusahaan Tergugat;
 9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun perusahaan Tergugat mengajukan perlawanan atau kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
 10. Menghukum perusahaan perusahaan Tergugat membayar biaya perkara;
- Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Banten 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:

Para Kuasa Hukum Peggugat tidak memiliki kapasitas sebagai pihak (*ligitima persona standi in judicio*):

1. Bahwa dalam perkara ini para Kuasa Hukum Peggugat bertindak selaku kuasa hukum dalam kapasitasnya masing-masing selaku:
 - Jhonry Evyryanto E Gultom, A.Md.Par,S.Th. selaku Sekretaris pada Dewan Pengurus Cabang Federasi Biaga, Informatika, Keuangan dan Perbankan Serikat Buruh Sejahtera Indonesia Jakarta Pusat (DPC F NIKEUBA SBSI Jakarta Pusat);
 - Haris Isbandi selaku Ketua Dewan Pengurus Cabang Federasi Kehutanan, Industri Umum, Perkayuan dan Pertanaian DKI Jakarta (DPC F HUKATAN SBSI DKI Jakarta);
2. Bahwa karyawan Tergugat PT. Damai Indah Golf, Tbk. Yang beralamat di Jalan Bukit Golf I, Sektor VI, Kelurahan Lengkong Wetan, Serpong, Kota Tangerang Selatan belum pernah membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
3. Bahwa belum ada Serikat Pekerja/Serikat Buruh PT. Damai Indah Golf, Tbk. yang dicatatkan pada Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, oleh karena itu jelas bahwa NIKEUBA dan HUKATAN SBSI tidak memiliki unit kerja di perusahaan Tergugat, sehingga jelas dan tidak perlu dibuktikan lagi bahwa Peggugat pada waktu masih bekerja pada Tergugat, adalah bukan anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh NIKEUBA SBSI maupun HUKATAN SBSI atau apapun namanya;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka yang dapat mewakili oleh Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah anggotanya;

Hal. 33 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

5. Bahwa dengan demikian maka jelas para Kuasa Hukum Penggugat tidak memiliki kapasitas sebagai pihak (*legitima persona stand in judicio*) mewakili kepentingan Penggugat dalam perkara ini, sehingga gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberi putusan Nomor 57/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Srg. tanggal 20 April 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi;

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan kuasa hukum Penggugat tidak memiliki kapasitas (*legal standing*) mewakili kepentingan hukum Penggugat dalam perkara ini;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang keseluruhannya sebesar Rp711.000,00 (tujuh ratus sebelas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 20 April 2015 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 April 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 Mei 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 16/Kas/PHI.G/2015/ PN.Srg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 19 Mei 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 11 Juni 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 26 Juni 2015;

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, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

Bahwa, setelah meneliti, dan mencermati secara seksama Amar Putusan

Hal. 34 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perkara *a quo*, Pemohon Kasasi secara Hukum menyatakan "menerima sebagian dan menolak sebagiannya" dengan pertimbangan hukum seperti tersebut berikut ini:

1. Bahwa Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) tidak sependapat dengan *Judex Facti* yang hanya mengabulkan eksepsi Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) namun tidak menolak gugatan untuk seluruhnya;
2. Bahwa terhadap apa yang dikabulkan oleh *Judex Facti* pada bagian eksepsi memang sudah seharusnya dan sepatasnya diputuskan sebagaimana amar putusan dalam perkara *a quo* karena amar putusan maupun pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam perkara *a quo* sudah berdasarkan fakta hukum yang terjadi, sehingga wajar dikabulkan Majelis Hakim;
3. Bahwa selan itu, sepatutnya *Judex Facti* pun memeriksa, mengadili dan mengambil putusan pada bagian pokok perkara, karena Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah menyampaikan jawaban dalam perkara *a quo* yang nyata-nyata terbukti membantah seluruh dalil dan dalih Termohon Kasasi (dahulu Penggugat). Selanjutnya terhadap dalil jawaban Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) telah terbukti secara sempurna dalam persidangan perkara *a quo* sementara Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) tidak bisa membuktikan sedikitpun dalil dan dalih gugatannya, sehingga gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) sudah sepatutnya ditolak;
4. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan tidak diperiksanya, tidak diputusnya dan tidak diadilinya bagian pokok perkara oleh *Judex Facti* dikarenakan hal tersebut kontradiksi dengan prinsip peradilan yang cepat, tepat, adil dan biaya murah sebagaimana "roh" dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berada pada lingkungan peradilan umum. Seharusnya *Judex Facti* selain mengadili bagian eksepsi juga mengadili bagian pokok perkara agar "roh" PHI dapat terjaga;
5. Bahwa persidangan perkara *a quo* telah berlangsung amat lama, sehingga menjadi tidak adil dan berlarut-larut apabila perkara *a quo* tidak segera diputuskan dengan tegas dan jelas;
6. Bahwa putusan perkara *a quo* terkualifikasi putusan yang kurang pertimbangan apabila amar putusan *a quo* hanya mengenai eksepsi dan tidak pada pokok perkara, seharusnya *Judex Facti* selain mengabulkan eksepsi Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) juga menolak gugatan Termohon Kasasi (dahulu Penggugat).

Dikabulkannya eksepsi dan ditolaknya gugatan untuk seluruhnya dalam perkara *a quo* adalah tepat sesuai fakta hukum yang terjadi dan terungkap

Hal. 35 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



dipersidangan;

7. Bahwa, Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) sependapat dengan *Judex Facti* yang mengabulkan eksepsi Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat), namun Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) juga berpendapat untuk peradilan cepat, tepat dan adil maka dalam amar putusan *a quo* seharusnya ditambahkan amar putusan pada bagian pokok perkara yang berbunyi: "Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya". Untuk itu Pemohon Kasasi (dahulu Tergugat) mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim Kasasi membatalkan Putusan *a quo*, Mengadili sendiri, menyatakan gugatan Penggugat selain tidak diterima juga ditolak seluruhnya;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 18 Mei 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar (tidak salah menerapkan hukum), karena *Judex Facti* telah mempertimbangkan bukti-bukti kedua belah pihak dan telah melaksanakan hukum acara dengan benar dalam memutus perkara ini serta putusan *Judex Facti* tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang;
- Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT. DAMAI INDAH GOLF, Tbk tersebut 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 dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009

Hal. 36 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perUndang-Undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. DAMAI INDAH GOLF, Tbk. tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 2 Februari 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., dan Arsyad, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Retno Kusri, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota-anggota,
ttd/.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.
ttd/.Arsyad, S.H.,M.H.

K e t u a,
ttd/.
Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti
ttd/. Retno Kusri, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. P a n i t e r a
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H.,M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 37 dari 37 hal. Putusan Nomor 833 K/Pdt.Sus-PHI/2015