



PUTUSAN

Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

REWANTO PURBA, bertempat tinggal di Perumahan Pluto, Blok C1,
Nomor 08, Tanjung Uncang, Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa
kepada H.Nurdin Singadimedja,SH.,MH., dan kawan-kawan, Para
Advokat, berkantor di DPP KSPSI, beralamat di Kantor Hukum EDI
ELISABETH & PARTNERS, yang beralamat di Jalan Metro Duta Plaza
I, Kavling UA/ 30, Pondok Indah, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat
Kuasa Khusus tanggal 29 September 2012, sebagai Pemohon Kasasi
dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT.INTI BRUNEL TEKNINDO, berkedudukan di Graha Mampang, 5th
Floor, Jalan Mampang Prapatan 100 Jakarta, yang diwakili oleh Direktur
PT.Inti Brunel Teknindo, Octovianus Noya, berkedudukan di Graha
Mampang, 5th Floor, Jalan Mampang Prapatan Raya Nomor 100 Jakarta,
dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr.E.W.Papilaya,SH.,MA., dan
kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Kantor Hukum PAPILAYA &
PARTNERS, beralamat di Jalan Basuki Rachmat, Kompleks Bukit
Barisan Park, Blok C, Nomor 26-27, Tanjung Pinang, berdasarkan Surat
Kuasa Khusus tanggal 31 Oktober 2012, sebagai Termohon Kasasi
dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi hubungan hukum dimana
Penggugat adalah pekerja/ buruh yang bekerja pada Tergugat yang dipekerjakan di
lokasi PT.Mc.Dermott Indonesia - Batu Ampar, Kota Batam, sejak tanggal 01 Mei

Hal. 1 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013



2010 hingga 30 Juni 2011, dengan jabatan terakhir sebagai Safety Inspector, dengan upah US\$ 160,-/hari (seratus enam puluh enam dollar Amerika per hari);

- 2 Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sebagaimana perjanjian kerja yang telah ditandatangani para pihak adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor NE260730-ExxonMobil-2010 tertanggal 14 April 2010, untuk masa kerja dari 01 Mei 2010 sampai dengan 01 Desember 2010;
- 3 Bahwa setelah berakhirnya perjanjian kerja pada tanggal 01 Desember 2010, tidak ada perpanjangan perjanjian kerja, akan tetapi Penggugat tetap bekerja terus menerus hingga 30 Juni 2011, sedangkan Tergugat tetap melaksanakan kewajibannya membayar upah Penggugat berdasarkan *monthly timesheet*;
- 4 Bahwa karena tidak ada perpanjangan perjanjian kerja yang telah berakhir, maka perjanjian kerja secara mutatis mutandis berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- 5 Bahwa dikarenakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah berubah menjadi PKWTT dan hubungan kerja diputus oleh Tergugat bukan karena kesalahan Penggugat maka sewajarnya dan sudah menjadi hak Penggugat atas uang pesangon, penggantian perumahan dan pengobatan, dan uang penggantian cuti tahunan;
- 6 Bahwa Penggugat pada tanggal 12 Agustus 2011 telah mengirimkan surat tertulis kepada Tergugat untuk meminta klarifikasi namun tidak ada tanggapan dari Tergugat. Selanjutnya Penggugat melalui kuasa hukumnya pada tanggal 26 Agustus 2011 telah mengirimkan surat kepada Tergugat untuk diadakan mediasi, namun tidak ada penyelesaian semestinya;
- 7 Bahwa oleh karena Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, maka Penggugat melalui kuasa hukumnya pada tanggal 04 Oktober 2011 mencatatkan perselisihan tersebut dengan surat Nomor 064/KHAS-P/X/2011 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;
- 8 Bahwa pada tanggal 27 Desember 2011, Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor B.4417/TK-4/XII/2011 yang disampaikan kepada Penggugat dan Tergugat, dan atas anjuran tersebut Penggugat melalui kuasanya menerimanya sebagaimana tersebut dalam surat Nomor 04/KHAS-Dis/I-2012 tanggal 10 Januari 2012, dan tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah lembur, dan iuran Jamsostek (hak-hak) Penggugat yang dianjurkan mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tersebut adalah melawan hukum;

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

- 9 Bahwa Penggugat berhak atas Jaminan Sosial TenagaKerja (Jamsostek) program Jaminan Hari Tua sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Jamsostek;
- 10 Bahwa Penggugat telah bekerja melebihi jam kerja sebagaimana diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu bekerja 10 (sepuluh) jam kerja sehari dengan 6 (enam) hari kerja seminggu, bahkan bekerja berturut-turut dalam 27 (dua puluh tujuh) hari tanpa istirahat, tetapi tidak diperhitungkan sebagai kerja lembur, sehingga kelebihan jam kerja tersebut Penggugat berhak atas upah kerja lembur;
- 11 Bahwa Penggugat juga bekerja pada hari libur resmi/ nasional, tetapi tidak diperhitungkan sebagai kerja lembur oleh Tergugat;
- 12 Bahwa Penggugat juga berhak ada cuti sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dengan ketentuan tetap mendapat upah dari Tergugat;
- 13 Bahwa adapun hak-hak Penggugat adalah sebagai berikut:
 - a Uang Pesangon $2 \times \text{US\$ } 4,800 \times 2 = \text{US\$ } 19,200$ (sembilan belas ribu dua ratus dolar Amerika);
 - b Uang penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times \text{US\$ } 19,200 = \text{US\$ } 2,880$ (dua ribu delapan ratus delapan puluh dolar Amerika);
 - c Uang penggantian cuti tahunan adalah $12 \times \text{US\$ } 160 = \text{US\$ } 1,920,-$ (seribu sembilan ratus dua puluh dolar Amerika);
 - d Iuran Jaminan Hari Tua adalah $14 \text{ bulan} \times (\text{US\$ } 4,800 \times 3,7\%) = \text{US\$ } 2,486.40,-$ (dua ribu empat ratus delapan puluh enam dollar Amerika poin empat puluh sen);
 - e Upah kelebihan jam kerja (lembur) sebesar $\text{US\$ } 4,800$ (empat ribu delapan ratus dollar Amerika);
 - f Upah bekerja pada hari libur resmi adalah sebesar $\text{US\$ } 1,214.56,-$ (seribu dua ratus empat belas dollar Amerika poin lima puluh enam sen);
 - g Bahwa besarnya hak cuti sakit dan ijin tidak bekerja dan dibayar upah yang menjadi hak dari pada Penggugat adalah sebesar $\text{US\$ } 579.60,-$ (lima ratus tujuh puluh sembilan dollar Amerika poin enam puluh sen);
- 14 Bahwa sehingga jumlah seluruh hak-hak Penggugat yang diuraikan pada butir 13 (tiga belas) tersebut di atas yang harus dibayar Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar $\text{USD}.30,080.56$ (tiga puluh ribu delapan puluh dollar Amerika poin lima puluh enam sen), atau $\text{Rp}297.725.040,00$ (dua ratus sembilan puluh tujuh juta tujuh ratus dua puluh lima ribu empat puluh rupiah) dengan kurs sebesar $\text{Rp}9.000,00/\text{dollar}$ Amerika, kurs pada saat

Hal. 3 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

gugatan ini didaftarkan Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;

15 Bahwa oleh karena tidak ada penyelesaian baik di tingkat bipartit maupun mediasi, maka Penggugat mengajukan gugatan ini;

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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 Menetapkan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat mutatis mutandis berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- 3 Menetapkan tindakan Tergugat yang tidak membayarkan hak-hak Penggugat sesuai anjuran mediator pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam B.4417/TK-4/XII/2011 tanggal 27 Desember 2011, adalah melawan hukum;
- 4 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp297.725.040,00 (dua ratus sembilan puluh tujuh juta tujuh ratus dua puluh lima ribu empat puluh rupiah);
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

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

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

Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*):

- 1 Bahwa, gugatan Penggugat dalam Perkara PHI Nomor 18/G/2012/ PHI.PN.TPI., pada urutan nomor 1 (satu) dan urutan nomor 2 (dua), yang tertulis dan dikutip sebagai berikut:
 - Bahwa, antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi hubungan hukum dimana Penggugat adalah pekerja/ buruh yang bekerja pada Tergugat yang dipekerjakan di lokasi PT.Mc.Dermot Indonesia, Batu Ampar, Kota Batam, sejak tanggal 01 Mei 2010 hingga 30 Juni 2011, dengan jabatan terakhir sebagai *safety inspector* dengan upah US\$ 160./hari (seratus enam puluh dollar Amerika) perhari;
 - Bahwa, hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sebagaimana perjanjian kerja yang telah ditanda tangani para pihak

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

adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor NE260730-ExxonMobil-2010 tertanggal 14 April 2010 untuk masa kerja dari 01 Mei 2010 sampai dengan 01 Desember 2010;

2 Bahwa, di dalam dalil gugatan Penggugat pada urutan nomor 1 (satu) dan urutan nomor 2 (dua) terdapat pengakuan dari Penggugat yang merupakan fakta pengakuan Penggugat di dalam persidangan bahwa Perjanjian Kerja Nomor NE260730-ExxonMobil-2010 telah ditanda tangani para pihak dan sah telah memenuhi persyaratan undang-undang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian pada umumnya yang dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

- Kesepakatan kedua belah pihak;
- Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Perjanjian tersebut adalah untuk waktu tertentu (PKWT) digunakan untuk mempekerjakan pekerja kontrak;

3 Bahwa, persyaratan perjanjian kerja ini adalah senafas dengan persyaratan perjanjian sebagaimana diatur di dalam Pasal 1320 KUHPerdata dan berhubungan juga dengan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 1601, 1601 a, dan 1601 b KUHPerdata, dan oleh karena itu pengakuan Penggugat di dalam persidangan sebagaimana dikutip di atas adalah fakta hukum. Apalagi perjanjian kerja tersebut dibuat secara sah dan mengikat kedua belah pihak sehingga akibat dari perjanjian kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu sehingga perjanjian kerja tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan tentang akibat suatu perjanjian sebagaimana diatur di dalam Pasal 1338 KUHPerdata;

4 Bahwa, dalil gugatan Penggugat urutan nomor 3 (tiga) tentang ada penyimpangan dalam perjanjian kerja yang telah ditanda tangani para pihak (Penggugat dan Tergugat) sehingga nyata bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) yang

Hal. 5 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



mana di satu sisi dalam dalil gugatan Penggugat urutan nomor 1 (satu) dan urutan nomor 2 (dua) Penggugat mengakui secara tersirat dan tersurat bahwa Penggugat telah mengakui perjanjian kerja sebagaimana yang telah diuraikan di atas adalah sah dan mengikat kedua belah pihak sedangkan pada sisi lain pada dalil urutan nomor 3 (tiga) Penggugat menyatakan tidak diperpanjang perjanjian kerja, sehingga dalil gugatan Penggugat antara satu dengan yang lainnya pada urutan nomor 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga) tersebut terjadi pertentangan dan kabur (*obscuur libel*);

5 Bahwa, Penggugat juga di dalam mengajukan gugatannya tercantum di dalam perihalnya: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, tanpa menjelaskan hubungan industrial yang mana karena sesuai dengan Pasal 1 angka 17 *jo.* Pasal 2 UUPPHI telah ditentukan oleh undang-undang tersebut bahwa Perselisihan Hubungan Industrial itu ada 4 (empat) jenis perselisihan yaitu:

- a Perselisihan hak;
- b Perselisihan kepentingan;
- c Perselisihan hubungan kerja dan
- d Perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh di dalam suatu perusahaan;

6 Bahwa, sehingga dengan tidak dicantumkan jenis perselisihan mana yang telah terjadi antara Penggugat dan Tergugat maka gugatan yang demikian adalah kabur (*obscuur libel*) dan bertentangan dengan undang-undang sehingga oleh karena itu harus dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

7 Bahwa, gugatan Penggugat sebagaimana terdapat di dalam perihal gugatan Penggugat tersebut adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi di dalam dalil gugatan Penggugat urutan nomor: 8 (delapan) dan urutan nomor: 16 (enam belas) terdapat pula dalil yang menyatakan tentang tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat, padahal tentang tindakan melawan hukum atau perbuatan melawan hukum tersebut tidak termasuk kewenangan dalam pemeriksaan perselisihan hubungan industrial, melainkan termasuk rezim hukum perdata/ Hukum Acara Perdata, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat tersebut haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

8 Bahwa, cara Penggugat menyusun gugatannya dari urutan nomor 1 (satu) sampai dengan urutan nomor: 17 (tujuh belas) keseluruhannya adalah posita sedangkan petitumnya secara sistematis tidak jelas/ kabur (*obscuur libel*), apalagi ada permohonan untuk menyatakan perbuatan Tergugat adalah melawan hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9 Bahwa, oleh karena itu gugatan Penggugat Nomor 18/G/2012/PHI.PN.TPI., tidak lazim di dalam praktek persidangan, sehingga gugatan yang demikian harus ditolak setidak-tidaknya tidak dapat diterima;

10 Bahwa, dari uraian eksepsi tersebut di atas jelaslah bahwa gugatan Penggugat tidak jelas/ kabur (*obscuur libel*) dan dengan dimasukkannya dalil tindakan melawan hukum atau perbuatan melawan hukum maka gugatan Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga gugatan Penggugat tersebut harus ditolak setidak-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan Putusan Nomor 18/G/ 2012/ PHI.PN.TPI., tanggal 19 September 2012 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1 Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

2 Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp226.000,00 (dua ratus dua puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 19 September 2012, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 Oktober 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 14/Kas.G/2012/ PHI.PN.TPI., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang dibuat oleh kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 September 2012, yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 17 Oktober 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 4 Maret 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 18 Maret 2013;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan

Hal. 7 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

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:

I. *JUDEX FACTI* SALAH MENTRAPKAN HUKUM.

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, “bahwa terhadap hari kerja, jam kerja, lembur, dan lain-lain karena perusahaan Tergugat termasuk perusahaan sektor usaha energi dan sumber daya mineral secara khusus diatur pada Kepmenakertrans RI Nomor: KEP.234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Usaha Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu”;

Bahwa pengaturan terhadap hari kerja, jam kerja, lembur, dan lain-lain dalam KEP.234/MEN/2003 bertentangan dengan ketentuan:

- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77:
 - 1 Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
 - 2 Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
 - 3 Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri;

Penjelasan Pasal 77:

- (3) Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau penebangan hutan;

Pasal 78:

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)



1 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat:

- a Ada persetujuan pekerja/ buruh yang bersangkutan; dan
- b Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;

2 Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/ buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;

3 Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu;

4 Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri;

Penjelasan Pasal 78:

1 Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/ buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya. Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/ buruh harus bekerja melebihi waktu kerja;

Bahwa sektor usaha Energi & Sumber Daya Mineral bukanlah sektor usaha yang dimaksud oleh Pasal 77 ayat (3) dan Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian terbukti bahwa KEP.234/ MEN/2003 bukanlah merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 77 ayat (3) dan Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dengan demikian maka:

- KEP.234/MEN/2003 tidak memiliki kekuatan berlaku sebagai peraturan perundang-undangan, dan
- KEP.234/MEN/2003 tidak dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi Majelis Hakim untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*;



Bahwa ketentuan mengenai waktu kerja yang diatur di dalam KEP.234/MEN/2003 tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bila bertentangan maka KEP.234/MEN/2003 tidak memiliki kekuatan berlaku sebagai hukum atau peraturan perundang-undangan karena berdasarkan azas peraturan perundang-undangan yaitu *Lex Superior Derogat Legi Inferior* maka hukum atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi menghapus hukum atau peraturan perundang-undangan yang lebih rendah;

II HUBUNGAN KERJA ANTARA PEMOHON KASASI DENGAN TERMOHON KASASI ADALAH HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG ALIH DAYA (PENYALUR TENAGAKERJA);

Bahwa Pemohon Kasasi bukan merupakan pekerja pada perusahaan pengeboran minyak lepas pantai. Bahwa Termohon Kasasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alih daya (penyalur tenaga kerja), bukan merupakan perusahaan pengeboran minyak lepas pantai. Bahwa hubungan kerja Pemohon Kasasi adalah dengan Termohon Kasasi, berdasarkan bukti:

- *Contract number* NE260730-EXXONMOBIL-2010 tanggal 14 April 2010, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, untuk masa kerja 01 Mei 2010 sampai dengan 01 Desember 2010 (*vide* Bukti P-1);
- Slip-slip gaji Pemohon Kasasi yang dibayarkan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi sebagai upah dari pemberi kerja kepada pekerja (*vide* Bukti P-16 sampai dengan P-30);
- Sehingga bagi Pemohon Kasasi tidak berlaku ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam:
- Pasal 77 ayat (3) dan Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun;
- KEP.234/MEN/2003;

Tetapi bagi Pemohon Kasasi berlaku ketentuan waktu kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja sesuai dengan definisi hubungan kerja yang diatur



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1:

15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

III KONVENSI ILO YANG TELAH DIRATIFIKASI OLEH PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA MERUPAKAN SUMBER HUKUM POSITIF (*IUS CONSTITUTUM*);

Bahwa Pemerintah Republik Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO Nomor K-106 tentang Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor pada tanggal 26 Juni 1957 (tambahan bukti P-32). Bahwa konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia merupakan sumber hukum positif yang berlaku di Indonesia (*ius constitutum*), maka sebagai sumber hukum positif, Konvensi ILO Nomor K-106 wajib ditaati. Bahwa Pemohon Kasasi berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu 7 hari, sesuai dengan Pasal 6 Konvensi ILO Nomor K-106 tentang Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6:

- 1 Semua orang, terhadap siapa konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan lain pada pasal berikut, berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu tujuh hari;
- 2 Waktu istirahat mingguan, dimana mungkin, harus diberikan pada waktu yang sama kepada semua orang yang bersangkutan dalam tiap perusahaan;
- 3 Waktu istirahat mingguan, dimana mungkin, harus sama dengan hari libur mingguan yang ditentukan sebagai hari istirahat menurut tradisi atau kebiasaan dari negeri atau daerah yang bersangkutan;

Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang tidak memberikan waktu istirahat mingguan kepada Pemohon Kasasi merupakan pelanggaran hak-hak dasar pekerja terhadap Konvensi ILO Nomor K-106 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia yang merupakan sumber hukum publik internasional;

Hal. 11 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang tidak memberikan waktu istirahat mingguan kepada Pemohon Kasasi melanggar ketentuan Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial dan dapat berakibat mencoreng nama Indonesia di dunia internasional;

IV KONVENSI ILO NOMOR K-106 YANG TELAH DIRATIFIKASI OLEH PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TELAH DIUNDANGKAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 3 TAHUN 1961 TENTANG PERSETUJUAN KONVENSI ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL NOMOR 106 MENGENAI ISTIRAHAT DALAM PERDAGANGAN DAN KANTOR-KANTOR.

Bahwa dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1961 diatur ketentuan sebagai berikut: (Tambahan Bukti P-33):

Pasal 6:

- 1 Semua orang, terhadap siapa konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan lain pada pasal berikut, berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu tujuh hari;
- 2 Waktu istirahat mingguan, dimana mungkin, harus diberikan pada waktu yang sama kepada semua orang yang bersangkutan dalam tiap perusahaan;
- 3 Waktu istirahat mingguan, dimana mungkin, harus sama dengan hari libur mingguan yang ditentukan sebagai hari istirahat menurut tradisi atau kebiasaan dari negeri atau daerah yang bersangkutan;

V HAKIM WAJIB MENGADILI ATAS SEGALA BAHAGIAN GUGATAN DAN AZAS *NON ULTRA PETITA* (PASAL 178 HIR).

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, “bahwa oleh karena petitum pokok Penggugat tidak dapat dikabulkan dan dinyatakan ditolak, maka terhadap petitum lainnya dari gugatan Penggugat dinyatakan ditolak pula dan terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak yang tidak atau belum pertimbangan secara eksplisit, menurut hemat Majelis



tidak perlu dipertimbangkan lagi karena tidak ada hubungannya dengan pokok perkara”;

Bahwa dalam Pengadilan Hubungan Industrial berlaku Hukum Acara Perdata.

Bahwa dalam Pasal 178 HIR, diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 178:

- 1 Hakim karena jabatannya waktu bermusyawarah wajib mencukupkan segala alasan hukum, yang tidak dikemukakan oleh kedua belah pihak;
- 2 Hakim wajib mengadili atas segala bagian gugatan;
- 3 Ia tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan dari pada yang digugat;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 178 HIR, maka Hakim wajib mengadili semua bagian dari petitum dan dilarang untuk memutuskan lebih daripada apa yang diminta;

VI ANJURAN NOMOR: B.4417/TK-4/XII/2011 YANG DIKELUARKAN OLEH MEDIATOR DINAS TENAGAKERJA KOTA BATAM TANGGAL 27 DESEMBER 2011 TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG TERDAPAT DI DALAM UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang dalam pertimbangannya, tidak mengindahkan Anjuran Nomor: B.4417/TK-4/XII/2011 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenagakerja Kota Batam tanggal 27 Desember 2011, yang isi anjurannya adalah:

- 1 Agar Pengusaha membayar kepada masing-masing pekerja berupa hak-hak sebagai berikut:

- Uang Pesangon (UP): $2 \times \text{US\$ } 5,745.60 \times 2 = \text{US\$ } 22,982.40$;
- Uang Penggantian Perumahan dan

Pengobatan: $15\% \times \text{US\$ } 22,982.40 = \text{US\$ } 3,447.36$;

- Penggantian cuti tahunan: $12 \times \text{US\$ } 191.52 = \underline{\underline{\text{US\$ } 2,298.24}}$;

Hal. 13 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Jumlah sebesar = US\$ 28.728.00;

- 2 Agar pengusaha membayar upah lembur, kekurangan THR dan iuran jamsostek kepada pekerja apabila masih ada, dan dihitung menurut ketentuan yang berlaku;
- 3 Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini;

Bahwa Anjuran Nomor: B.4417/TK-4/XII/2011 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tanggal 27 Desember 2011, selayaknya dipertimbangkan untuk dikabulkan oleh Majelis Hakim karena telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pasal 79:

- 1 Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/ buruh;
- 2 Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a Istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/ buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d Istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/ buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/ buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;
- 3 Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian



kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

- 4 Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/ buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu;
- 5 Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri;

Pasal 156:

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - b. Masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/ buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/ buruh diterima bekerja;
 - c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d. Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

I *CONTRACT NUMBER NE260730-EXXONMOBIL-2010*
TANGGAL 14 APRIL 2010 BATAL DEMI HUKUM.

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, "Majelis berpendapat bahwa telah ditandatangani para pihak dan sah telah memenuhi persyaratan undang-undang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perjanjian pada umumnya yang dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

- Kesepakatan kedua belah pihak;
- Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;

Hal. 15 dari 20 hal.Put.Nomor 253 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Perjanjian tersebut adalah untuk waktu tertentu (PKWT) digunakan untuk mempekerjakan pekerja kontrak;

Junto Pasal 1320 KUHPerdara dan berhubungan juga dengan ketentuan-ketentuan tentang perjanjian-perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 1601, 1601 a dan 1601 b KUHPerdara, dan oleh karena itu pengakuan Penggugat di dalam persidangan sebagaimana dikutip di atas adalah fakta hukum. Apalagi perjanjian kerja tersebut dibuat secara sah dan mengikat kedua belah pihak sehingga akibat dari perjanjian kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu sehingga perjanjian kerja tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan tentang akibat suatu perjanjian sebagaimana diatur di dalam Pasal 1338 KUHPerdara”;

Bahwa dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 52:

- 1 Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2 Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- 3 Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

Pasal 57:



(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;

Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka *Contract Number* NE260730-EXXONMOBIL-2010 tanggal 14 April 2010 (*vide* Bukti P-1) melanggar ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena dibuat dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia;

Bahwa dalam KUHPerdara diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1320:

Untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan 4 (empat) syarat:

- 1 Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
- 2 Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3 Suatu hal tertentu;
- 4 Suatu sebab yang halal;

Pasal 1337:

Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum;

Bahwa dalam Pasal 31 Undang-Undang RI Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (Tambahan Bukti P-34) diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 31:

(1) Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warganegara Indonesia;

Bahwa berdasarkan ketentuan dalam:

- Pasal 57 Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan;
- Pasal 31 Undang-Undang RI Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan;

Jis. Pasal 1320 angka 4 dan Pasal 1337 KUHPerdara maka *Contract Number* NE260730-EXXONMOBIL-2010 tanggal 14 April 2010, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (*vide* Bukti P-1) batal demi hukum karena tidak memenuhi persyaratan obyektif ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara sehingga Termohon Kasasi mempunyai kewajiban untuk membayar hak-hak



Pemohon Kasasi sebesar US\$ 30,080.56 (tiga puluh ribu delapan puluh poin lima puluh enam dollar Amerika) dengan perincian sebagai berikut:

- a Uang Pesangon (UP): $2 \times \text{US\$ } 4,800 \times 2$ = US\$ 19,200;
- b Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan: $15\% \times \text{US\$ } 19,200$ = US\$ 2,880;
- c Penggantian cuti tahunan: $12 \times \text{US\$ } 160$ = US\$ 1,920;
- d Iuran Jaminan Hari Tua Jamsostek:
 $14 \text{ bulan} \times (\text{US\$ } 4,800 \times 3,7\%)$ = US\$ 2,486.40;
(Tambahkan Bukti P-35)
- e Upah kelebihan jam kerja (lembur) = US\$ 4,800;
(*vide* Bukti P-2 sampai dengan P-15)
- f Upah bekerja pada hari Libur Resmi = US\$ 1,214.56;
(*vide* Bukti P-2 sampai dengan P-15)
- g Hak cuti sakit dan izin tidak bekerja = US\$ 579.60;
(*vide* Bukti P-2 sampai dengan P-15)

II GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DIAJUKAN OLEH PEMOHON KASASI ADALAH PERSELISIHAN HAK.

Bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Pemohon Kasasi merupakan perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak Pemohon Kasasi oleh Termohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi tertanggal 15 Oktober 2012 dan kontra memori kasasi tertanggal 18 Maret 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam perkara ini, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tanjung Pinang, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup dan benar, karena dari fakta-fakta yang terungkap di persidangan ternyata bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



(PKWT) sebagaimana tertera dalam Surat Perjanjian Nomor NE.260730.EXXON MOBIL- 2010- tertanggal 14 April 2010 dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat hanya berlangsung selama 1 (satu) tahun dan 2 (dua) bulan, oleh karenanya Putusan *Judex Facti a quo* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/ atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: REWANTO PURBA, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

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 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: REWANTO PURBA, tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 29 Oktober 2013 oleh H.DJAFNI DJAMAL,SH.,MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H.BUYUNG MARIZAL,SH.,MH., dan BERNARD,SH.,MM., Hakim-Hakim Ad.Hoc.PHI, masing-masing sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Anggota-anggota,

TTD/H.BUYUNG MARIZAL,SH.,MH.

TTD/ BERNARD,SH.,MM.

Ketua,

TTD/H.DJAFNI DJAMAL,SH.,MH.

Panitera Pengganti:

TTD/ FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH.

Biaya-biaya :

1	Meterai	Rp. 6.000,-
2	Redaksi	Rp. 5.000,-
3	Administrasi kasasi	<u>Rp.489.000,-</u>
	Jumlah	Rp500.000,-.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP.1959 1207 1985 12 2 002.

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)