



**P U T U S A N**  
Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**ANDRI ASMARA**, bertempat tinggal di Jalan Srikandi Komplek Queen Park Nomor E9 Kelurahan Delima, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA**, diwakili oleh Asril Awaloeddin, selaku Direktur Utama, berkedudukan di Menara Bintara Jalan Bintara Nomor 34 Pekanbaru, Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sutrisno, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Tuanku Tambusai Nomor 301, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 April 2017;

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 Pekanbaru pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat Andri Asmara telah bekerja di perusahaan pada PT. Asrindo Citra Seni Satria cabang Duri sejak tanggal 7 Januari 2015 sampai dengan tanggal 14 Maret 2016 sebagai Tenaga Kerja dengan jabatan terakhir HRD Superintendent dengan daerah operasi di Duri pada PT. Asrindo Citraseni Satria yang beralamat di Menara Bintara, Jalan Bintara Nomor 34 Kota Pekanbaru, Riau;
2. Bahwa Penggugat (Andri Asmara) telah bekerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria selama 1 (satu) tahun 8 bulan dengan gaji sebesar Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah) perbulan;
3. Bahwa Penggugat dalam melaksanakan aktifitasnya sebagai HRD Superintendent bekerja sangat baik dan memuaskan Tergugat yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuktikan dengan pengangkatan penugasan dalam menjalankan roda perusahaan yakni sebelumnya hanya memegang 7 Rig berselang 1 satu tahun 7 (tujuh) bulan tepat pada tanggal 7 Maret 2016 Tergugat memberikan kewenangan yang lebih besar yaitu untuk seluruh Rig sebanyak 12 Rig dan Support yard, hal ini menandakan bahwa Penggugat mempunyai dedikasi yang sangat baik pada perusahaan;

4. Bahwa Tergugat telah mengabaikan dan sama sekali telah melanggar Pasal 169 ayat 1b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
5. Bahwa hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan Perjanjian semula adalah Hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
6. Bahwa Penggugat sudah bekerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria selama 1 satu tahun 8 delapan bulan, Tergugat sama sekali telah mengabaikan hak Normatif berupa tidak pernah didaftarkanya Penggugat semenjak mulai bekerja dalam kepersertaan BPJS Kesehatan, yang mana Penggugat sudah mengajukan permohonan Pendaftaran BPJS Kesehatan ke BPJS Pekanbaru akan tetapi Tergugat menolak nya tanpa dasar dan alasan yang jelas. Pada prinsipnya Tergugat sama sekali telah melakukan pelanggaran hukum terhadap Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial *Juncto* Putusan Mahkamah Kontitusi Nomor 82/PUU-X/2012, yang jelas-jelas merupakan hak normatif dari Penggugat yang telah dikangkangi oleh Tergugat;
7. Bahwa Penggugat selaku HRD Superintendent di Duri pernah membuat laporan kepada Tergugat pada tanggal 14 Maret 2016 Via Email yang ditujukan kepada Direktur Utama PT. Asrindo Citraseni Satria faktanya Tergugat telah melanggar Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 169 ayat 1(b);
8. Bahwa Penggugat diharuskan oleh Tergugat untuk melakukan pelanggaran terhadap Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 87 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 dan Undang Undang 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang seyogyanya Penggugat selaku HRD Superintendent bekerja sesuai aturan hukum Ketenaga Kerjaan serta peraturan hukum yang lainnya, yang secara psikologis Penggugat sangat tertekan untuk menyimpangi aturan Hukum di atas;

Halaman 2 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa di samping itu Tergugat telah melakukan tindakan Diskriminasi terhadap Penggugat selaku HRD Superintendent di antaranya:
- Memberikan fasilitas kantor berupa ruangan yang sangat sempit tanpa adanya alat pendingin, hanya kipas angin masing-masing 1 buah per orang, namun ditempati alat kantor berupa mesin foto copy didalamnya ditambah rak file dan ditempatkan 2 (dua) orang staf yang menyebabkan tempat kerja tidak kondusif sehingga Tergugat telah melakukan pelanggaran Pasal 86 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Jaminan dan Keselamatan Kerja;
  - Memberikan Upah lebih rendah dari rekan sejawat HRD Superintendent I bahkan lebih rendah dari bawahan Penggugat yaitu Coordinator Crew;
10. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dimintakan oleh Penggugat lewat Pengadilan Hubungan Industrial, sesuai Pasal 169 ayat 1b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Penggugat mengajukan keberatan dan sekaligus mohon penyelesaiannya kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis, kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis melakukan Pemanggilan I terhadap Tergugat dengan melalui Surat Nomor: 560/DSTK-PHIJ/2016/382 tertanggal 11 Juli 2016 yang dimediasi oleh H. Ramlis, SH dan Nurmaria, SH. menyatakan agar pihak Perusahaan dan Pekerja untuk membawa data-data otentik yang berkaitan dengan masalah tersebut, antara lain, Akte Pendirian Perusahaan, Perjanjian Kerjasama, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja, Foto Copy Wajib Laporkan ketenagakerjaan (UU Nomor 07 Tahun 1981) 1 tahun terakhir, dan Slip gaji (3) bulan terakhir, tetapi tidak terjadi kesepakatan;
11. Bahwa pada tanggal 22 Agustus 2016 Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis melakukan Pemanggilan II terhadap Tergugat dengan melalui Surat Nomor: 560/DSTK-PHIJ/2016/4481 tertanggal 22 Agustus 2016 yang dimediasi oleh H. Ramlis, SH dan Nurmaria, SH. Yang juga menyatakan dimintakan kepada kedua belah pihak untuk membawa data-data otentik yang berkaitan dengan masalah tersebut antara lain:
- Akte pendirian Perusahaan;
  - Perjanjian Kerja Bersama/Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja ;
  - Foto Copy Wajib Laporkan ketenagakerjaan(UU Nomor: 07 tahun 1981) 1 tahun terakhir;
  - Slip gaji 3 (tiga) bulan terakhir;
- Tetapi belum juga terjadi kesepakatan;

Halaman 3 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa sesuai panggilan ke II tersebut di atas, Tergugat dan Penggugat hadir di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bengkalis melalui Mediator yakni H. Ramlis, S.H., dan Nurmaria, S.H., sesuai anjuran dengan isi ajuran Nomor 560/DKKT-PHIJ /2016/458.4 tertanggal 1 September 2016 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bengkalis telah diterima Penggugat maupun Tergugat isi Anjuran tersebut sama sekali tidak pernah diindahkan bahkan terkesan diidamkan oleh Tergugat sampai gugatan ini diajukan;
13. Bahwa dengan tidak diindahkannya anjuran Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Bengkalis oleh Tergugat sehingga merugikan Penggugat maka berdasarkan alasan hukum supaya Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat yang sesuai dengan anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.Bengkalis Nomor 560/DKKT-PHIJ /2016/458.4 tertanggal 1 September 2016;
14. Bahwa dengan tindakan Tergugat tidak mengindahkan Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Bengkalis yang menyatakan agar Pihak Tergugat membayarkan Uang Pengantian Hak belumlah Patut dinyatakan berhenti dari Tergugat maka upah/gaji Penggugat selama dalam proses perselisihan berlangsung wajib dibayarkan oleh Tergugat;
15. Bahwa dengan tidak ada tanggapan sama sekali dari Tergugat atas Pengantian Hak Penggugat, untuk menyelesaikan masalah tersebut Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi kabupaten Bengkalis menganjurkan terhadap Penggugat dan oleh karenanya layak dan patut menurut hukum serta Tergugat dibebani kewajiban untuk membayar hak-hak Penggugat terhitung sampai dengan bulan Agustus 2016 sebagai berikut:
- Saudara Andri Asmara : masa bekerja sejak 7 Januari 2015 s/d Akhir Agustus 2016 (1 Tahun 7 bulan)
  - Upah: Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah)
  - Uang Pesangon:  $2 \times 2 \text{ Rp7.000.000,00}$  = Rp28.000.000,00
  - Uang pengganti hak perumahan dan pengobatan:  
 $15 \% \times \text{Rp28.000.000,00}$  = Rp4.200.000,00
  - Upah proses bulan April 2016 s/d Agustus 2016  
 $5 \times \text{Rp7.000.000,00}$  = Rp35.000.000,00
  - Total = Rp67.200.000,00
- (enam puluh tujuh juta dua ratus ribu rupiah);

Halaman 4 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa Penggugat dengan beban kerja dan kewenangan yang lebih besar dari HRD Superintendent I digaji lebih kecil dan bahkan lebih kecil dari Coordinator Crew yang merupakan bawahan Penggugat, sehingga melanggar Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 92 ayat 1, sehingga terjadi kekurangan pembayaran upah dengan rincian:

Gaji HRD Superintendent I = Rp11.000.000,00

Gaji HRD Superintendent II = Rp7.000.000,00

Kekurangan Perbulan = Rp4.000.000,00

Masa Kerja Januari 2015 s/d Agustus 2016 adalah 19 Bulan, sehingga total kekurangan Upah adalah 19 Bulan x Rp4.000.000,00 = Rp76.000.000,00 (terbilang tujuh puluh enam juta rupiah);

17. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri pekanbaru menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*) kasasi;

18. Bahwa menjamin gugatan ini tidak hampa mohon diletakan sita jaminan atas asset-aset Tergugat yang akan ditentukan dalam permohonan tersendiri dan merupakan satu kesatuan dengan gugatan ini;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat membayar penggantian hak kepada Penggugat secara tunai, seketika serta sekaligus sebagai berikut:

- Saudara Andri Asmara: masa bekerja sejak 7 Januari 2015 s/d akhir Agustus 2016 (1 tahun 7 bulan);
- Upah: Rp7.000.000,00 (tujuh juta rupiah)
- Uang Pesangon: 2 x 2 Rp7.000.000,00 = Rp28.000.000,00
- Uang pengganti hak perumahan dan pengobatan:  
15 % x Rp28.000.000,00 = Rp4.200.000,00
- Upah proses bulan April 2016 s/d Agustus 2016  
5 X Rp7.000.000,00 = Rp35.000.000,00  
Total = Rp67.200.000,00  
(enam puluh tujuh juta dua ratus ribu rupiah);

Halaman 5 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017





3. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat kekurangan Upah senilai Rp76.000.000,00 (terbilang tujuh puluh enam juta rupiah);
4. Menetapkan Sita Jaminan sah dan berharga yang dimohonkan di kemudian hari;
5. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*) meskipun ada upaya hukum *verzet*, perlawanan atau kasasi;
6. Mohon Majelis Hakim menjatuhkan putusan sela untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat;

Subsidiar:

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru berpendapat lain dalam peradilan yang baik, mohon keadilan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

A. Gugatan Error;

- Bahwa Tergugat sampai saat ini, Tergugat tidak pernah memberhentikan Penggugat atau Tergugat tidak pernah memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat, justru Penggugat tidak bersedia untuk melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat dengan alasan karena permintaan Penggugat tidak dipenuhi Tergugat dengan cara Penggugat tidak masuk kerja sebagaimana biasa, sehingga Tergugat telah beralasan hukum bahwa gugatan Penggugat harus ditolak karena keliru (*error*) memberikan alasan gugatan;
- Bahwa demikian juga Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis Nomor: 560/DTKT-PHIJ/2016/458-4 tanggal 1 September 2016 yang menganjurkan agar Tergugat membayar uang pesangon, upah proses dan ganti rugi lainnya kepada Penggugat adalah suatu anjuran yang tidak berdasarkan pertimbangan hukum karena Tergugat tidak pernah mem-PHK Penggugat dan mediator cenderung tidak bersikap netral dan objektif, sehingga anjuran tersebut dianggap tidak berharga dan berkwaliteit untuk itu perlu dikesampingkan;
- Bahwa Penggugat memberikan alamat bertempat tinggal di Jalan Srikindi Kompleks Queen Park Nomor E 9 Kelurahan Delima, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru sementara tempat tinggal Penggugat yang sebenarnya berdasarkan Kartu Tanda Penduduk Penggugat bertempat tinggal di Jalan Nusa Indah Nomor 30 i RT/RW 001/001 Kel/Desa Balai Makam Kecamatan Mandau, Kabupaten



Bengkalis dan oleh karena itu Tergugat beralasan hukum menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

**B. Gugatan Prematur;**

- Bahwa gugatan Penggugat dalam posita pada poin 4 menyatakan Tergugat telah melanggar Pasal 169 ayat 1b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu pernyataan yang sangat mengada-ada dimana Penggugat sudah menghakimi Tergugat dengan menyatakan telah melanggar hukum atau setidaknya Penggugat telah menyatakan dirinya seperti Polisi yang sedang memproses perkara pidana;
- Bahwa sesuai dalam posita Penggugat pada poin 6 baris ke 9 yang menyatakan Prinsipnya Tergugat sama sekali telah melakukan pelanggaran hukum terhadap Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 dst sementara Tergugat telah mengikut sertakan seluruh karyawan Tergugat termasuk Penggugat dalam program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) jauh sebelum Penggugat bekerja pada Tergugat sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek, sehingga gugatan Penggugat terkesan mengada-ada dan memfitnah Tergugat, sehingga Tergugat sangat beralasan hukum menyatakan bahwa Penggugat telah mencemarkan nama baik Tergugat;
- Bahwa oleh karena Penggugat mendalilkan Tergugat telah melanggar Pasal 87 ayat (1) 164 ayat (3) dan 169 ayat (1b) UU Nomor 13 Tahun 2003 serta UU Nomor 24 Tahun 2011 dengan konstruksi hukum yang salah dan keliru yang mengakibatkan gugatan Penggugat premature, maka atas dasar tersebut Tergugat beralasan hukum menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau harus ditolak;

**C. Gugatan Kabur;**

- Bahwa Penggugat dalam posita gugatan poin 9 menyebutkan bahwa Tergugat telah melakukan tindakan Diskriminasi adalah suatu alasan yang tidak etis dan tidak logika dengan alasan Tergugat memberikan ruangan yang sangat sempit dan tidak adanya alat pendingin dan memberikan upah lebih rendah dari rekan sejawat dan lain lain telah menunjukkan bahwa Penggugat kurang memahami apa yang disebut Diskriminasi;
- Bahwa yang disebut Diskriminasi adalah setiap perbedaan, pengecualian atau pilihan yang di dasarkan pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, keyakinan politik, kebangsaan atau asal dalam masyarakat, yang dapat mengakibatkan hilangnya persamaan kesempatan atau persamaan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perlakukan dalam pekerjaan atau jabatan. Memberikan perbedaan perlakuan mengutamakan seseorang atau kelompok orang dari yang lain dalam penerimaan dan penugasan pegawai, dalam pemberian imbalan dan; penghargaan, promosi dan tindakan disiplin;

- Bahwa Penggugat menyatakan Tergugat melakukan tindakan Diskriminasi adalah suatu alasan yang tidak berdasar kepada fakta hukum dan terkesan Tergugat tidak sabar menunggu pujian dari orang lain sehingga Tergugat akhirnya memuji diri sendiri sebagaimana dalam posita Penggugat pada poin 3 sedangkan yang disebut Diskriminasi dalam ketenaga kerjaan adalah Perbedaan penerimaan upah atau perlakuan terhadap pekerja/buruh yang sama jabatan, sama masa kerja, sama sama berprestasi laki laki maupun perempuan;
- Bahwa antara posita dengan petitum gugatan Penggugat tidak menyambung dimana hal hal diterangkan dalam posita tidak dimintakan dalam petitum artinya tidak ada korelasi posita dengan petitum dalam surat gugatan Penggugat tanggal, 7 Desember 2016 sehingga gugatan Penggugat dapat dinyatakan tidak jelas dan kabur oleh karena itu gugatan Penggugat ditolak dan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan Putusan Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr., tanggal 2 Maret 2017 dengan amar sebagai berikut:

## I. Dalam Provisi:

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

## II. Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

## III. Dalam Pokok Perkara:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus sejak 31 Maret 2016;
- Menyatakan Hak-Hak Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut sebesar Nihil;
- Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 2 Maret 2017, terhadap putusan tersebut Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Maret 2017 sebagaimana

Halaman 8 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr., *juncto* Nomor 23/Kas/G/2017/PN Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan mana disertai oleh memori kasasi yang memuat keberatan-keberatan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 21 Maret 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 3 April 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 12 April 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya 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:

1. Pertimbangan majelis point ke 2 halaman 28, adalah salah pijakan yuridisnya dan tidak dapat dibuktikan pijakan yuridisnya karena majelis hakim menggunakan istilah "Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)" sesuai bukti dari Termohon T-6;

Padahal Pemohon telah menjelaskan dan berdasarkan bukti P-7 bahwa Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) pada Undang Undang Nomor 3 tahun 1992 telah dibatalkan oleh Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 Pasal 69. Dan Pemohon telah mendaftarkan dirinya atas nama dirinya selaku Superintendent HRD II PT Asrindo Citraseni Satria tapi Termohon tidak pernah melakukan pembayaran atas pendaftaran tersebut sampai saat ini dan jelas ini bertentangan dengan keputusan Mahkamah Konstitusi registrasi Nomor 82/PUU-X/2012 adapun kutipan Amar Putusan tersebut Pasal 15 ayat 1 Undang Undang 24 Tahun 2011 tentang BPJS selengkapnyanya harus dibaca "pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggung jawab pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjaanya pada BPJS";

Halaman 9 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017

### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Majelis hakim gagal paham tentang Kewajiban Perusahaan mendaftarkan Seluruh Pekerjaanya sesuai Pasal 15 Ayat 1 dan 2 Undang Undang 24 Tahun 2011 *juncto* Peraturan Presiden Nomor 111 tahun 2013 Pasal 6 ayat 3 huruf a, yang mana pada Pertimbangan majelis point ke 2 halaman 28 paragraf ke 2 yang, berbunyi:

Menimbang bahwa dengan demikian keikutsertaan Penggugat dalam Pengelolaan kesehatan yang disediakan perusahaan, telah dengan sendirinya merupakan pemenuhan kewajiban Perusahaan atas jaminan kesehatan Pekerja/Buruhnya untuk mana dalil Penggugat pada butir ini harus ditolak;

Padahal Pemohon telah menjelaskan sesuai dengan bukti P-7 point 3 dijelaskan bahwa Termohon telah diberikan Surat Peringatan Pertama dari BPJS Kesehatan Pekanbaru atas ketidakpatuhan Termohon;

Dan pada bukti P-7 point 4 sanksi terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut;

Adapun bunyi pada Peraturan Pemerintah Nomor 111 tahun 2013 Pasal 6 ayat 3 huruf a "pemberi kerja pada badan usaha milik Negara, usaha besar, usaha menengah, dan usaha kecil, paling lambat tanggal 1 Januari 2015";

3. Pertimbangan majelis hakim point ke 3 halaman 28, tidak menjelaskan secara utuh pelanggaran terhadap Pasal 87 ayat 1 Undang Undang 13 Tahun 2013, dan Undang Undang 24 Tahun 2011;

Bahwa Pemohon telah menjelaskan pada gugatan bahwa Termohon memberikan fasilitas ruangan kerja yang sempit, pengap tanpa pendingin ruangan, di dalamnya terdapat mesin fotocopy, rak buku dan 2 orang staff.

Pemohon dan 2 orang staff hanya diberikan fasilitas kipas angin, sehingga Suasana ruangan kantor tersebut tidak sehat bertentangan dengan Pasal 87 ayat 1 Undang Undang 13 Tahun 2013;

Bahwa Pemohon sudah jelaskan pada point 1 dan 2 di atas telah terjadi pelanggaran Undang Undang 24 tahun 2011;

Dan oleh karena jabatan yang diberikan Termohon kepada Pemohon secara tidak langsung telah menyuruh atau memaksa untuk melakukan perbuatan bertentangan dengan peraturan perundang undangan sebagaimana pada Pasal 169 ayat 1 huruf b Undang Undang 13 Tahun 2003. Atas perlakuan tersebut Pemohon secara psikologis sangat tertekan olehnya;

4. Pertimbangan majelis hakim point ke 4 halaman 29, majelis berat sebelah dalam mempertimbangkan hanya bukti dari Termohon, sedangkan bukti dari Pemohon tidak dijadikan pertimbangan;

Halaman 10 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam gugatan Pemohon di halaman 5 point ke 16 pada putusan Nomor 97/Pdt.Sus.PHI/2016/PN. Pbr., bahwa kewenangan kerja Pemohon lebih besar dari HRD Superintendent I sesuai dengan bukti P-3 Surat Perintah Tugas yang menerangkan bahwa, kutipan surat pembagian tugas tersebut “pembagian kewenangan kepersonaliaan HRD Superintenden I adalah Rig 3, 6, 7, 9, 10, 11 dan Rig Less serta HRD Superintendent II adalah Rig 1, 2, 4, 5, 8, 12, 14, 15, dan 16” disini dapat dibuktikan bahwa Pemohon (HRD Superintendent II) memiliki kewenangan lebih besar 9 rig sedangkan jawaban yang sama HRD Superintendent I 6 rig ditambah 1 rigless;

Berdasarkan bukti di atas sudah sepatutnya Pemohon memintakan kekurangan gaji;

5. Pertimbangan majelis pada paragraph satu halaman 30, kembali majelis hakim berat sebelah dan tidak focus pada gugatan Pemohon. Tentang ketidakhadiran sesuai bukti dari Termohon T-3, dan menolak petitum butir 2; Padahal Pemohon sudah menjelaskan sesuai bukti P-6 Surat Anjuran dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bengkalis halaman 2 point C pertimbangan hukum dan pendapat mediator:

- Bahwa karena pengajuan dari pekerja sdr. Andri asmara tidak ditanggapi oleh perusahaan, pekerja tidak masuk lagi bekerja di perusahaan dan perusahaan tidak pernah melakukan panggilan terhadap pekerja untuk masuk bekerja;
- Bahwa tidak adalagi komunikasi antara perusahaan dengan pekerja, kemudian pekerja membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkalis;
- Bahwa berdasarkan pengaduan tersebut dilakukan pemanggilan tanggal 19 Juli 2016;

Serta Menganjurkan halaman 3 point ke 2 bukti P-6 Surat Anjuran dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bengkalis “agar perusahaan PT. Asrindo Citraseni Satria membayarkan kepada Andri Asmara sebagai berikut, total Rp67.200.000,00;

Dan sesuai dengan bukti P-4 print out surat elektronik (email) dari Pemohon yang ditujukan kepada Termohon tanggal 14 Maret 2016;

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

Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 21 Maret

Halaman 11 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2017 dan kontra memori kasasi tanggal 12 April 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah tepat menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf b dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Penggugat tidak dapat membuktikan bahwa Tergugat melakukan perbuatan yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah dengan tepat dan benar dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: ANDRI ASMARA, 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 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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **ANDRI ASMARA**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 19 Juli 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada

Halaman 12 dari 13 hal. Put. Nomor 705 K/Pdt.Sus-PHI/2017



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Frieske Purnama Pohan, S.H., Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

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

ttd./

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

K e t u a,

ttd./

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

Panitera Pengganti:

ttd./

Frieske Purnama Pohan, S.H.

Untuk Salinan:  
MAHKAMAH AGUNG RI  
Atas nama Panitera,  
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.  
NIP 19591207 198512 2 002