



PUTUSAN
Nomor 1386 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:

YASINTUS FAHIK, bertempat tinggal di Jalan Markati Jaja,
RT/RW 01/01, Desa Dawak, Kecamatan Kota Waringin Lama,
Kabupaten Kota Waringin Barat, Palangka Raya;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT. BUMITAMA GUNAJAYA ABADI, berkedudukan di Desa
Riam Durian, Kecamatan Kotawaringin Lama, Kabupaten
Kotawaringin Barat, dalam hal ini diwakili oleh Ir. Wedy Sulistyo
selaku Direktur PT. Bumitama Gunajaya Abadi, memberi kuasa
kepada Deddy Ardiansyah, S.H., M.H, dan kawan-kawan, Para
Advokat dari Departemen Hukum PT Bumitama Gunajaya Abadi,
beralamat Melawai Raya Nomor 10 Kebayoran Baru Jakarta,
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Agustus 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 Palangka Raya, pada
pokoknya sebagai berikut:

- I. Bahwa adapun alasan sehingga perkara ini di ajukan dan di gugat kembali
di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya
sebagaimana dimaksud untuk memeriksa dan mengadili kembali perkara
ini pada Pengadilan Tingkat pertama adalah dan tersebut sebagai berikut:
 1. Berdasarkan dokumen-dokumen dan argumen lainnya sebagai
barang bukti sehingga dapat menerangkan pada waktu terjadi
perselisihan Pengutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh
Tergugat atas dirinya Penggugat;
Bahwa sebagaimana yang dimaksud berdasarkan barang bukti
adalah berupa foto dan rekaman pada saat kejadian sehingga dapat

Halaman 1 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menerangkan tentang terjadi perselisihan dan perselisihan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat tanpa syarat;

2. Bahwa pada awalnya terjadi hubungan kerja Penggugat dan Tergugat melakukan perjanjian kerja hanya dengan secara lisan dan atas nama Bapak Rahman dan pejabat sebagai asisten divisi II. Tonam raya estate (TRE) selanjutnya disebut Tergugat, dan pada tanggal 01 Januari 2013, bahwa dalam syarat masa percobaan kerja selama 3 bulan dan lebih dari 3 bulan Penggugat dia angkat menjadi sebagai Karyawan Harian Tetap (KHT);
3. Bahwa gaji/upah Penggugat menerima dari Tergugat dan di bayarkan untuk di hitung setiap bulan selama 25 hari kerja dalam sebulan dengan nilai penghasilan gaji/upah terakhir pada bulan Juni 2014 dengan nilai sebesar Rp1.850.000,00 dengan ketentuan gaji/upah tersebut diterima Penggugat pada tanggal 07 Juli 2014;
4. Bahwa pekerjaan Penggugat sejak awalnya terjadi hubungan kerja adalah memanen kelapa sawit yang di lakukan secara terus menerus atau sudah berjalan dan atau secara kontinyu dengan berkelanjutan selama kurang lebih 2 (dua) tahun dan kemudian Tergugat dirolingkan pekerjaan Penggugat untuk melakukan pekerjaan merawat kelapa sawit dan sekitar pada bulan Juni 2014 dan ini baru saja rolingkan pekerjaan Penggugat untuk merawat kelapa sawit;
5. Bahwa sebagaimana yang di maksud poin 4 di atas tentunya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah di kategorikan pekerjaan tetap dengan berdasarkan perjanjian kerja yang dimaksud pada poin 3 di atas, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Bab IIX tentang Hubungan Kerja dan pasal 50 berbunyi: Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh. Dalam pasal 60 ayat (1) berbunyi : "Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dengan penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam angka romawi II tentang Pasal Demi Demi dan dalam pasal 60 ayat (1) berbunyi: syarat masa percobaan kerja di cantumkan dalam perjanjian kerja Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan maka syarat percobaan harus di

Halaman 2 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 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)



pemberitahukan kepada Pekerja/buruh yang bersangkutan dalam hal tidak di cantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan maka ketentuan masa percobaan kerja di anggap tidak ada. Dan berdasarkan ketentuan undang-undang dalam pasal 63 ayat (1) berbunyi : dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu di buat secara lisa maka Pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi Pekerja/buruh yang bersangkutan;

6. Bahwa sebagaimana di maksud dalam poin 5 di atas maka Penggugat adalah secara hukum sudah pkerja tetap dan haknya pula sama dengan pekerja tetap. Jika terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penggugat tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja maka Penggugat mengajukan Permasalahan ini ke ke Dinas Tenaga Kerja dan Teransmigrasi Kotawaringin Barat untuk menetapkan mediasi tentang permasalahan tersebut;

II. Peristiwa terjadi perselisihan tentang Pembentukan Organisasi/berserikat dalam Lingkungan Perusahaan harus mendapatkan izin dari ketua Perusahaan.

1. Bahwa awalnya pada tanggal 02 Mei 2014 ada perkenalan dengan seorang yang bernama Rusli Efendi dan mengajak saya untuk membentuk kelompok atau organisasi berserikat yaitu Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) dan kemudian dengan ada beberapa teman bergabung menjadi kepengurusannya dalam organisasi tersebut;
2. Bahwa kemudian pada tanggal 04 Mei 2014. Organisasi tersebut terdaftar untuk bergabung dengan Pengurusan Cabang (PC) Federasi Serikat Pekerja Petanian dan Perkebunan-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPPP-SPSI), dan kemudian Tertanggal 05 Mei 2014 keluarlah surat Nomor 39/SK/PC-FSPPP, dan pada bulan Mei 2014 lalu di ajukankan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotawaringin Barat dan untuk mendapatkan Nomor Bukti Pencatatan melalui Nomor 01/DTT/HIP-HI/V/2014. Dan disahkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kotawaringin Barat (KOBAR);
3. Bahwa kemudian kelompok atau Organisasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) tersebut memberitahukan kepada pihak management perusahaan PT. BGA tertanggal 13 Mei 2014 agar Pengurus Unit Kerja (PUK) telah berada di PT. Bumitama Gunajaya Abadi (BGA) wilayah 5 (lima) kecamatan Kota waringin Lama;
4. Bahwa kemudian pada tanggal 24 Juni 2014, Organisasi/serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PUK. PT. BGA mendapat surat

Halaman 3 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Edaran dari Gubernur Kalteng melalui Nomor 561/1140/HI.01/VI Nakertran, dan mendapatkan posko atau Baleho dan berasal dari Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) yang di beri oleh ketua KAWIL Kalteng yaitu : ada 3 lembar Baleho atau posko;

5. Bahwa kemudian pada tanggal 08 Juni 2014 ketua PUK .PT BGA memberikan 1 (satu) lembar Baleho atau posko dan untuk dipasangkan ditempat kerja Penggugat dan kemudian pada hari senin 13 Juni 2014 setelah pulang dari kerja Penggugat memasang Baleho atau posko dan ditancapkan dipinggir jalan huruf O" Nomor 24/25 dan posisi di belakang Masjid/Musola. Kemudian pada hari selasa tanggal 15 Juni 2014 setelah Penggugat pulang kerja lalu melihat posko atau baleho tersebut telah dicabut kembali oleh asistan yang atas Nama Bapak Eko Purnomo sebagai pejabat asistant divisi II TRE selanjutnya di sebut Tergugat;

III. Memasang Posko atau Baleho dalam Lingkungan Perusahaan akibatnya terjadi Pemutusan Hubungan Kerja tanpa dibayar gaji/upah kerja.

1. Bahwa pada hari Rabu tanggal 16 Juni 2014 dan tepat pada pukul 05.00 wita Penggugat ikut serta apel atau absensi pagi dikantor Divisi lalu mendengarkan pengumuman yang diumumkan oleh asistan Tergugat dan atas nama Bapak Eko Purnomo yang sebagai pejabat asistan dilokasi II Tonam Raya Estate (TRE). Dan selanjutnya disebut Tergugat lalu mengatakan bahwa pada hari senin tanggal 14 Juni 2014 ada karyawan atas nama Yasintus Fahik melakukan pemasangan Baleho atau spanduk dalam lingkungan Perusahaan dan akibatnya telah melakukan Pelanggaran berat dalam peraturan Perusahaan maka karyawan tersebut akan diberhentikan tanpa surat keterangan dari pihak perusahaan dan karyawan atas nama Yasintus Fahik setelah bubar dari apel atau absensi pagi segera menghadap asisten dikantor Divisi;
2. Bahwa kemudian setelah bubar dari apel atau absensi pagi dikantor dan akhirnya Penggugat masih sempat kembali ke Mes yang ditempati Penggugat dan dimaksud Penggugat untuk mengambil Hp atau handphone untuk dipergunakan persiapan merekam dalam percakapan antara Tergugat dan Penggugat namun disaat Penggugat masih terlambat di Mess, lalu asisten Tergugat menyuruh 2 (dua) anggota security dan atas nama Bapak Hendrik dan bersama temannya, datang ke tempat mess yang ditempati Penggugat, lalu pada saat itu Penggugat masih sempat mengambil haluan untuk melakukan foto

Halaman 4 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap 2 (dua) orang security tersebut didalam mess dan atau tempat tinggal Penggugat, dan security Tergugat tersebut mengatakan bahwa atas perintah asisten disuruh segera cepat menghadap asisten dikantor, dan sesampai dikantor lalu Penggugat mempersiapkan HP/handphone, untuk melakukan Perekaman namun pada saat itu Tergugat pun tahu dan melihat bahwa Penggugat melakukan perekaman dan malahan asisten Tergugat menyuruh Penggugat dengan mengatakan bahwa “ayo” rekam saja, saya bicara keras ‘ko” dan selanjutnya akan didengarkan keterangan didalam rekaman sebagai berikut;

3. Bahwa kemudian Tergugat melakukan pembayaran uang Tunjangan Hari Raya (THR) tertanggal 19 Juni 2014 untuk semua karyawan perusahaan dan pada saat itu Penggugat pun datang menanyakan uang THR Penggugat namun baik Kerani di kantor maupun asisten Tergugat mengatakan bahwa Penggugat telah diberhentikan sebagai karyawan perusahaan maka Penggugat tidak berhak untuk mendapatkan uang THR tahun 2014, dan akhirnya Penggugat pulang dengan tidak mendapatkan uang THR Penggugat Tahun 2014;
4. Dan kemudian pada tanggal 23 Juli 2014 Penggugat mengadakan permasalahan ini kepada ketua FSPPP – SPSI – PUK PT. BGA untuk menindak lanjuti permasalahan tersebut dan akhirnya ketua PUK dan atas nama Rusli Efendi telah membuat surat secara tertulis dan ditujukan kepada Tergugat di kantor wilayah 5 (lima) pada hari Rabu tanggal 23 Juli 2014 namun surat tersebut tidak dihiraukan oleh Tergugat. Akan tetapi selama terjadi perselisihan dan permasalahan tersebut namun Penggugat selalu datang hadir dan aktif ikut apel atau absensi pagi dikantor seperti biasa, namun asisten Divisi maupun mandor lapangan tidak diarahkan Penggugat untuk melaksanakan kewajiban dan atau melakukan pekerjaannya dan malahan di suruh pulangkan Penggugat, dan tidak diperbolehkan Penggugat untuk melakukan pekerjaannya;
5. Bahwa kemudian Tergugat menentukan waktu tanggal pembayaran gaji/upah kepada semua karyawan tertanggal 09 Agustus 2014, namun saat itu Penggugat pun datang menanyakan gaji/upah Penggugat yang dihitung dalam bulan Juli 2014, akan tetapi baik asisten, maupun kerani di kantor dan mengatakan bahwa gaji/upah Penggugat dan uang THR Tahun 2014 dan baik Mandor maupun asisten Tergugat mengatakan bahwa hak-hak Penggugat sudah tidak

Halaman 5 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



ada, sedangkan nama Penggugat pun sudah tidak ada sejak terjadi permasalahan pada bulan Juli kemarin tahun 2014 namun selama terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat namun Penggugat tetap selalu aktif dengan setiap hari dan setiap pagi untuk mengikuti apel atau absensi pagi di kantor;

6. Bahwa kemudian pada tanggal 11 Agustus 2014, Penggugat melakukan perekaman yang kedua kalinya dengan percakapan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat dan keterangan selanjutnya akan didengarkan pada rekaman sebagai berikut:

6.1. Bahwa alasan sebagaimana dimaksud pada poin 5 diatas supaya jangan terjadi pemutusan hubungan kerja dan supaya agar Tergugat tetap menpekerjakan Penggugat seperti semula beserta membayar hak-hak Penggugat berupa gaji/upah dan uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2014, dan gaji/upah yang sebagaimana dimaksud dalam bulan Juli Tahun 2014 belum dibayar oleh Tergugat.

6.2. Dan kemudian pada tanggal 14 Agustus tahun 2014 Penggugat menyampaikan kembali permasalahan ini kepada ketua FSPPP-SPSI-PUK-PT.BGA. Dan atas nama Rusli Efendi untuk menindaklanjuti permasalahan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotawaringin Barat, supaya untuk menetapkan mediasi tentang kasus permasalahan ini, namun ketua Rusli Efendi mengatakan bahwa saat ini Organisasi atau Serikat kita belum ada uang Cosnnya atau dana untuk biaya Transporstasi pulang pergi selama urusan ini berjalan dan lagi pula Organisasi serikat kita baru saja dibentuk jadi untuk Dana belum ada dan lagi pula banyak kasus atau masalah yang ditangani ketua Rusli Efendi maka tidak ada waktu mengurus dan untuk mendampingi Penggugat melaporkan tentang permasalahan ini;

6.3. Bahwa kemudian pada tanggal 05 September 2014 Penggugat mengulangi melakukan Perekaman terakhir dalam percakapan-percakapan antara Tergugat dan Penggugat tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat dan atas dirinya Penggugat dan keterangan selanjutnya akan didengarkan pada rekaman sebagai berikut:



- 6.4. Bahwa kemudian pada tanggal 06 September 2014 dengan ketentuan waktu Tergugat melakukan Pembayaran gaji/upah kepada semua karyawannya, dan pada saat itu Penggugat pun datang menanyakan gaji/upah Penggugat dalam bulan Juli-Agustus, belum dibayar oleh Tergugat sehingga Penggugat menanyakan untuk dibayarkannya akan tetapi baik Mandor maupun asisten Tergugat dengan alasannya bahwa gaji/upah dan hak – hak apapun sudah tidak ada dari bulan Juli 2014 sejak terjadi permasalahan Penggugat memasang Baliho/spanduk, maka dari sejak itu gaji/upah Penggugat tidak dapat diterima dari Tergugat;
- 6.5. Bahwa sebagaimana yang dimaksud poin 6.4 diatas dan dan bilamana mengacu pada ketentuan undang–undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Bagian Kedua tentang Pengupahan dalam pasal 93 ayat (1) berbunyi :
Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan dan ayat (2) berbunyi :
Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku dan Pengusaha wajib membayar upah apabila : pada huruf f, berbunyi:
Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan seharusnya dapat dihindari pengusaha. Dan pasal 169 ayat (1) dan pada huruf C”.
berbunyi: tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dapat dihindari pengusaha;
7. Bahwa dengan terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat dan atas dirinya Penggugat maka Penggugat dengan bernisiatip untuk mengadukan permasalahan ini ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotawaringin Barat Tertanggal 08 september 2014 untuk menetapkan Medias tentang permasalahan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat dan atas dirinya Penggugat;
- 7.1. Dan kemudian sekitar pada pukul 08.00 wita Tergugat menyerahkan surat melalui Nomor 1388 /DTT/HI/IX/2014 dan berupa surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan

Halaman 7 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Transmigrasi Kotawaringin Barat dan dihadirkan pertemuan tepat pada pukul 09.00 wita. Hari Rabu tanggal 24 september 2014 dan Penggugat pun tidak sempat hadir oleh karena surat panggilan dari Disnakertrans KOBAR dan yang diserahkan oleh Tergugat tidak tepat waktu, maka Penggugat tidak sempat hadir dipertemuan tersebut;

- 7.2. Dan akhirnya Penggugat hanya mengirimkan surat dengan tulisan tangan saja dan ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotawaringin Barat, agar dari Dinas memberikan surat panggilan untuk 1 (satu) minggu sebelumnya, sehingga dengan waktu yang bisa hadir untuk mediasi tentang permasalahan ini dan (surat tulisan tangan terlampir);
- 7.3. Bahwa sudah selama 1 (satu) minggu dan tanpa informasi dari tanggal 24 September 2014 sejak keluar Surat Panggilan Pertama maka Penggugat datang kembali ke Kantor Disnakertran Pangkalanbun pada tanggal 07 Oktober 2014. Agar supaya dari Dinas mengeluarkan kembali surat panggilan untuk kedua pihak supaya untuk menindaklanjuti proses penyelesaian tentang kasus permasalahan ini;
- 7.4. Dan akhirnya Penggugat menerima kembali surat dan diserahkan oleh Tergugat pada tanggal 22 Oktober 2014 dan tepat pada pukul 07.00 Wita. Berupa surat panggilan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Waringin Barat melalui Nomor 2074/DTT-HI/X/2014. Dan dihadirkan pertemuan pada tanggal 23 Oktober 2014, dan tepat pada pukul 09.00 Wita. Namun disaat itu Penggugat berusaha waktu untuk hadir sekitar pukul 01.00 Wib. siang lalu dari mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Waringin Barat menerangkan bahwa pertemuan telah dimulai kemarin tertanggal 22 Oktober 2014. Sehingga Surat Panggilan Kedua tidak ada mediasi tentang permasalahan Penggugat ini;
- 7.5. Bahwa kemudian sudah selama 1 (satu) minggu dan tanpa informasi maka menghadap kembali ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Waringin Barat tertanggal 30 Oktober 2014 agar supaya dari dinas mengeluarkan Surat Panggilan kepada masing-masing pihak untuk menetapkan mediasi tentang kasus permasalahan antara Penggugat dan Tergugat;

Halaman 8 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- 7.6. Dan akhirnya Penggugat sempat mengecek saldo jaminan hari tua Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Perwakilan Pangkalanbun untuk mengetahui nilai saldo selama menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan sebagai karyawan selama menjadi hubungan kerja antara Penggugat baru dapat mengetahui dengan nilai saldo sebesar Rp0 (Nol Rupiah) dan lagi pula dari Petugas BPJS Ketenagakerjaan menerangkan bahwa perusahaan tidak melaksanakan kewajiban pembayaran iuran selama menjadi karyawan dan atau hubungan kerja dengan perusahaan PT. BGA Wilayah 5 (lima) Kecamatan Kota Waringin Barat (Surat Penilaian Saldo Terlampir);
8. Bahwa sebagaimana dimaksud poin 7.6 diatas tentunya Penggugat berhak dan sekeluarganya untuk mengikuti Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan sesuai ketentuan Peraturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dan mengacu pada ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993. Dan bagian pertama tentang besarnya iuran dalam Pasal 9 ayat (1) dan huruf b dan sebagaimana berdasarkan Ketentuan Perundang-Undangan Nomor: 24 Tahun 2011 Tentang Pembayaran iuran dalam Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2);
- 8.1. Dan kemudian pada tanggal 05 November 2014 Tergugat menyerahkan kembali surat melalui Nomor 21718/DTT/HIP-HI/XI/2014. Dan berupa Surat Panggil Ketiga dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Waringin Barat dan di hari pertemuan pada hari Selasa tanggal 11 November 2014 dan tepat pada pukul 09.00 Wita. Dan saat itu kedua belah pihak hadir namun di saat itu Penggugat pun bertindak tetap dipekerjakan Penggugat seperti semula dan beserta membayar hak-hak Penggugat berupa gaji/upah dan terhitung pada bulan Juli, Agustus, September, Oktober, dan Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2014. Gaji/upah tersebut sudah selama 5 (lima) bulan dan harus perlu dibayar dan diselesaikan oleh Tergugat. Namun dengan tindakan tersebut tidak dihiraukan oleh Tergugat dan bahkan Tergugat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas dirinya Penggugat dengan tidak membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang tersebut diatas;



- 8.2. Bahwa sebagaimana dimaksud poin 8.1 diatas dan alasan Tergugat tidak membayar hak-hak tersebut bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran berat, sehingga dari sejak itu perundingan dalam mediasi terakhir yang dilakukan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Pangkalanbun gagal dalam hal kesepakatan tidak tercapai. Dan akhirnya keluarlah Surat Anjuran tertanggal 18 November 2014 oleh karena sudah jalan 2 (dua) minggu sejak mediasi terakhir dan tanpa informasi maka Penggugat menghubungi mediator Disnakertran dengan menjelaskan bahwa Surat Anjuran tertulis telah dikeluarkan dan dikirim melalui Kantor Perwakilan PT. BGA Cabang Pangkalanbun maka sejak itu tidak di serahkan oleh Tergugat, sehigggga Penggugat datang kembali ke Kantor Disnakertran Pangkalanbun untuk mengambil surat anjuran tertulis melalui Nomor 2259/DTT/HIP-HI/XI/2014. Namun Mediator menganjurkan bahwa Tergugat memperkerjakan kembali Penggugat seperti semula oleh karena tidak ada informasi, dari Tergugat dan lagi pula tidak puas dalam isi surat anjuran tersebut tidak ada hak-hak Penggugat sebagaimana dimaksud poin 8.1 diatas, maka Penggugat menolak dalam isi surat anjuran tertulis;
- 8.3. Bahwa kemudian atas kunjungan DPRD Komisi C dan diikuti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Waringin Barat dan atas kunjungan tersebut diundang oleh Ketua FSPPP-SPSI.PUK PT. BGA tertanggal 03 Februari 2015. Namun atas kunjungannya tersebut bukan untuk menyelesaikan masalah akan tetapi untuk mengetahui semua kasus permasalahan yang dilakukan oleh pihak manajemen Perusahaan PT. BGA Wilayah 5 (lima) terhadap Pekerja/Buruh dalam Perusahaan tersebut. Dan pada saat itu Penggugat pun hadir dan bertindak agar supaya tetap dipekerjakan Penggugat seperti semula dan beserta membayar hak-hak Penggugat berupa gaji/upah terhitung pada bulan Juli, Agustus, September, Oktober, Nopember, Desember, dan Uang THR 2014. Namun Tergugat mengatakan bahwa boleh diterima untuk dipekerjakan kembali Penggugat, Namun hak-hak Penggugat tidak perlu dipertimbangkan dalam hal tidak dibayar, sehingga dari sejak itu tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 8.4. Dan kemudian Penggugat melaporkan permasalahan ini kepada Perwakilan Ombusman Republik Indonesia (ORI) Palangka Raya terkait keluhan pelayanan publik yang dilakukan oleh Disnakertran Pangkalanbun melalui Nomor 3/STTL/III/2015/PKY. Pada hari senin tanggal 09 Maret 2015. Dan lagi pula Penggugat melaporkan tentang terkait saldo Rp0 (Nol Rupiah) yang dilakukan oleh Pihak Manajemen Perusahaan PT. BGA Wilayah 5 (lima) Kecamatan Kota Waringin Lama;
- 8.5. Bahwa kemudian Penggugat melaporkan permasalahan ini kepada Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia RI Hukum Dan Ham tertanggal 16 Maret 2015 tentang pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat dan Surat Tanda Terima Laporan (STTL) tanpa Nomor (Terlampir);
- 8.6. Dan kemudian pada tanggal 26 Mei 2015 Penggugat menerima kembali surat penjelasan dari Ombusman Republik Indonesia (ORI) dan dari Disnakertran Pangkalanbun dan ditujukan kepada ORI Perwakilan Kalimantan Tengah melalui Nomor 331.DTT.PHI-NK.V.2015 tentang penjelasan menangani kasus permasalahan antara Pengugat dan Perusahaan PT. BGA selanjutnya disebut Tergugat. Dan lagi pula Surat Penjelasan dari BPJS Ketenagakerjaan Perwakilan Pangkalanbun tentang terkait saldo Rp0 (Nol Rupiah). Dan melalui Nomor B/253/05/2015. Dan kepada Ombusman Republik Indonesia (ORI) Perwakilan Kalimantan Tengah;
9. Bahwa kemudian permasalahan kasus Penggugat ini telah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya tertanggal 01 Agustus 2015 melalui Perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/PIK/2015 melalui Majelis Hakim yang memeriksa dengan menjatuhkan putusan tertanggal 06 Januari 2016 dan hasil putusan tersebut bahwa Penggugat telah dikualifikasikan mundurkan diri sejak bulan Agustus Tahun 2014. Namun dengan hasil putusan tersebut dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa Penggugat tidak bisa menerima dan akhirnya Penggugat mengajukan permohonan Kasasi ke Mahkamah Agung pada tanggal 07 Januari 2016 yang memeriksa dan mengadili perkara ini melalui Nomor 161/Pdt.Sus-PHI/PIK.2016. Namun dengan hasil putusan tersebut Mahkamah

Halaman 11 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agung menolak permohonan kasasi. Maka dengan hasil putusan perkara tersebut dan sesuai dengan ketentuan berlaku bahwa Penggugat tidak bisa menerima dan lagi pula tidak puas dengan hasil putusan Mahkamah Agung menolak Permohonan Kasasi;

IV. Bahwa adapun alasan sehingga Perkara ini digugat kembali di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Negeri Palangka Raya dengan tersebut sebagai berikut adalah:

1. Bahwa berdasarkan barang bukti berupa foto dan rekaman sehingga dapat menerangkan bahwa pada waktu awal pokok permasalahan dan sampai terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat tanpa syarat;
2. Berdasarkan dokumen-dokumen lainnya dan dapat menerangkan sehubungan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat tanpa syarat;
3. Dan berdasarkan surat Anjuran Tertulis pada Tanggal 18 Nopember 2014 melalui Nomor 2259/DTT/HIP-HI/XI/2014. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan sebagaimana dimaksud dalam Surat Anjuran tertulis pada huruf B, menerangkan dengan secara patut bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran berat sehingga dapat diputuskan hubungan kerjanya atas dirinya Penggugat tanpa syarat;
4. Bahwa sebagaimana dimaksud poin 3 di atas seharusnya Tergugat melaporkan kepihak yang berwajib dan berwenang untuk melakukan tindakan terhadap Penggugat, sehingga dinyatakan bahwa Penggugat telah bersalah melakukan pelanggaran berat dan sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku;
5. Dan mengingat Penggugat tidak bisa menerima dengan sikap Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja atas dirinya Penggugat tanpa syarat maka Penggugat melaporkan kepihak yang berwajib menindaklanjuti kasus permasalahan tersebut dan atas pelanggaran Tergugat atas dirinya Penggugat dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa syarat,;
6. Bahwa adapun perlu Penggugat mengajukan dalam gugatan perkara ini dengan atas pelanggaran berat dan yang dilakukan oleh Tergugat atas dirinya Penggugat dan sebagaimana dimaksud sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut adalah sebagai berikut:

Halaman 12 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa adapun Penggugat selama menjadi hubungan kerja dengan Tergugat dan menjadi sebagai karyawan, Penggugat tidak mengetahui tentang peraturan perusahaan sehingga Penggugat hanya melakukan kegiatan memasang baliho/foster dalam lingkungan perusahaan sehingga Tergugat menganggap bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran berat, dan ini sebaliknya Tergugat yang melakukan pelanggaran berat dengan berdasarkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan adalah dan tersebut sebagai berikut:

- 6.1. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 BAB XVI Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif bagian Pertama Ketentuan pidana dalam pasal 186 ayat (1) berbunyi: "Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 35 ayat (2) dan ayat (3), pasal 93 ayat (2) 137, dan pasal 138 ayat (1), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) Tahun dan atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah);
- 6.2. Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 bagian kedua tentang pembayaran iuran dalam pasal 19 ayat (1) berbunyi: "Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS". Dan ayat (2) berbunyi : "Pemberi kerja wajib membayar iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS". Dan Bab XV Ketentuan Pidana dalam 155 berbunyi : "Pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (Satu Miliar Rupiah);
- 6.3. Bahwa dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Presiden Republik Indonesia. Bab III tentang iuran;
Bagian pertama besarnya iuran dalam pasal 9 ayat (1) huruf b berbunyi "Jaminan Hari Tua sebesar 5,70% dari upah sebulan";
Dan ayat (3) berbunyi "iuran Jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan 2% ditanggung oleh Tenaga Kerja, Dan jumlah



pemotongan sebesar 5,70% dari upah sebulan kepada BPJS Ketengakerjaan, oleh karena dengan pemotongan iuran yang dilakukan oleh Tergugat sebesar 3% dari upah sebulan, maka jumlah pemotongan 6,7% dari upah sebulan dan terhitung pada bulan Januari 2013 sampai dengan Penggugat menerima upah terakhir pada bulan Juni 2014. Dengan perhitungan sebagai berikut adalah: Januari 2013 sampai dengan Desember 2013=12 bulan. Januari 2014 sampai dengan bulan Juni 2014= 9 bulan + 12 bulan = 18 bulan x 6,70% dari upah sebulan jumlah sebesar Rp2.231.100,00 (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus rupiah);

6.4. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Kebebasan Berserikat Bab VII tentang Perlindungan Hak Berorganisasi dalam pasal 28 berbunyi:

"Siapapun dilarang menghalang-halangi federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota, menjalankan atau tidak menjalankan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara:

- a. Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan atau melakukan mutasi;
- b. Tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;

Dengan ketentuan Bab XII sanksi dalam pasal 43 ayat (1) berbunyi:

Barangsiapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam pasal 28, dikenakan sanksi pidana paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);

Dan ayat (2) berbunyi: Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;

7. Bahwa adapun tuntutan yang diinginkan Penggugat dalam gugatan perkara ini dengan hak-hak Penggugat yang harus diselesaikan oleh para Tergugat sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja oleh para Tergugat atas dirinya Penggugat adalah sebagai berikut:

Halaman 14 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



7.1. Gaji/upah terakhir sebesar Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus ribu rupiah);

- Gaji (G) yang belum dibayar dari bulan: Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember 2014, Januari Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November, Desember 2015, Januari, Februari Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, 2016. dan/atau 28 bulan x Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima ribu rupiah) = Rp51.800.000,00 (lima puluh satu juta delapan ratus ribu rupiah).+
- Tunjangan Hari Raya (THR) 1 Bulan Upah x Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
= Rp53.650.000,00 (lima puluh tiga juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) +
- Tunjangan tetap dan setiap bulan 26 kg beras dan/atau berupa uang sebesar Rp260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah);
- 18 bulan x Rp260.000,00 = Rp4.680.000,00 (empat juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah);
= Rp58.330.000 (lima puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh ribu rupiah);

Dan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 BAB XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja dalam pasal 155 ayat (3) berbunyi: 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 lain yang biasa diterima pekerja/buruh;

7.2. Sebagaimana dimaksud pada poin 6.1. di atas dengan ketentuan denda/sanksi yang harus diselesaikan dan dibayar oleh Tergugat dan diinginkan Penggugat adalah sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);

7.3. Sebagaimana dimaksud poin 6.2. di atas dengan ketentuan sanksi dan yang diinginkan Penggugat dengan harus

Halaman 15 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diselesaikan dan dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp40.000.000,00 (empat puluh juta rupiah);

7.4. Sebagaimana dimaksud poin 6.3. di atas yang harus diselesaikan dan dibayar oleh Tergugat sebesar Rp2.231.100,00 (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus rupiah);

7.5. Sebagaimana dimaksud pada poin 6.4. di atas dengan ketentuan sanksi yang diinginkan Penggugat dan harus diselesaikan dan dibayar oleh Tergugat adalah sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);

8. Dan kerugian Penggugat selama urusan baik ditingkat Kabupaten maupun ditingkat Provinsi dengan jumlah pengeluaran yang dialami dan/atau diderita oleh Penggugat dan biaya Transportasi dan segala penginapan dan harus dibayar dan diselesaikan oleh Tergugat sebesar Rp15.771.900,00 (lima belas juta tujuh ratus tujuh puluh satu ribu sembilan ratus rupiah);

Maka kalau dirincikan hak-hak Penggugat adalah:

- Gaji/upah terakhir : Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
- 28 bulan x Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
= Rp51.800.000,00 (lima puluh satu juta delapan ratus ribu rupiah)+
- THR 1 Bulan Upah x Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah);
= Rp53.650.000,00 (lima puluh tiga juta enam ratus ribu lima puluh ribu rupiah). +
- Tunjangan keluarga Rp4.680.000,00 (empat juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah);
= Rp58.330.000,00 (lima puluh delapan juta tiga ratus tiga ribu rupiah)+
- Jumlah pemotongan iuran kepada BPJS Rp2.231.100,00 (dua juta dua ratus tiga puluh satu ribu seratus rupiah) = Rp60.561.100,00 (enam puluh juta lima ratus enam puluh satu ribu seratus rupiah) +
- Sanksi/denda Rp64.000.000,00 (enam puluh empat juta rupiah);
= Rp124.561.100,00 (seratus dua puluh empat juta lima ratus enam puluh satu ribu seratus rupiah) +

Halaman 16 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Ganti rugi Rp15.438.900,00 (lima belas juta empat ratus tiga puluh delapan ribu sembilan ratus rupiah);

= Rp140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah);

Jadi total hak Penggugat sehubungan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan para Tergugat dan harus diselesaikan dan dibayar para Tergugat adalah sebagai berikut:

Total :

- G + THR + TK Rp. 58.330.000 + sanksi/denda Rp64.000.000,00
= Rp122.330.000,00 + potongan BPJS Rp2.231.100,00 =
Rp124.561.100,00;

- Ganti kerugian Rp.15.4561.900 = Rp140.000.000,00;

Dengan berdasarkan ketentuan Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor: 13 Tahun 2003 BAB XVI tentang Ketentuan Pidana Dan Sanksi Administratif Bagian pertama Ketentuan Pidana Dalam pasal 189 berbunyi:

“Sanksi pidana penjara, kurungan, dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada tenaga kerja atau pekerja/buruh”;

9. Bahwa selain itu pula mohon kiranya kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dengan segala kebijaksanaannya untuk memperhitungkan masalah gaji/upah Penggugat agar masih tetap berjalan dan selama perkara ini berjalan sampai perkara ini menjatuhkan putusan tetap dan agar masih dibebankan kepada Tergugat dengan wajib dibayar oleh para Tergugat, dan nilai secara hukum bahwa masih merupakan hak Penggugat;

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

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan tetap dipekerjakan Penggugat ditempat seperti semula;
3. Menyatakan perhitungan hak-hak Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja oleh para Tergugat, sesuai dengan hukum yang berlaku;
4. Menyatakan hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat, dengan penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial sesuai ketentuan hukum yang berlaku, dengan kata lain menghukum Tergugat membayar

Halaman 17 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat, dengan akibat pemutusan hubungan ketenagakerjaan atas dirinya Penggugat tanpa syarat apapun sebagai berikut:

Dipekerjakan Penggugat ketempat seperti semula;

Dengan membayar Gaji/upah Rp51.800.000,00 (lima puluh satu juta delapan ratus ribu rupiah) +Tunjangan Hari Raya (THR) 1 Bulan x Upah = Rp1.850.000,00 (satu juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) + Tunjangan Keluarga (TK) + Pemotongan BPJS Rp2.231.100,00 (dua juta dua ratus tiga satu ribu seratus rupiah)+Rp4.680.000,00 (empat juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah)= Rp58.330.000,00 (lima puluh delapan juta tiga ratus tiga ribu rupiah) + sanksi Rp64.000.000,00 (enam puluh empat juta rupiah)= Rp122.330.000,00 (seratus dua puluh dua juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu rupiah) + Ganti kerugian Rp17.670.000,00 (tujuh belas juta tujuh ratus enam enam ratus tujuh puluh ribu rupiah);
= Rp140.000.000,00 (seratus empat puluh juta rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau : Bilamana bapak ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya melalui Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini dengan dapat mempertimbangkannya dan mohon menjatuhkan putusan dengan seadil-adilnya;

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

1. *Ne Bis In Idem*:

- a. Bahwa perkara ini didasarkan pada Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, Nomor 2259/ DTT/PHI-HI/XI/2014 tertanggal 18 Nopember 2014 sebagai dasar dari Penggugat dalam melakukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya Nomor 06/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Plk tertanggal 10 April 2017;
- b. Bahwa perkara ini sebelumnya sudah pernah diajukan oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya yang terdaftar dalam Register Perkara Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk Tanggal 15 September 2015 dimana Penggugat adalah Yasintus Fahik dan Tergugat adalah PT Bumitama Gunajaya Abadi, dan perkara ini sudah diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya dengan

Halaman 18 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Putusan Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk dengan amar putusan sebagai berikut:

Memutuskan;

Dalam Konvensi

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi dari Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan Penggugat seluruhnya.

Dalam Rekonvensi

1. Menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah bersalah melakukan pelanggaran berat;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah mangkir kerja selama 5 (lima) hari atau lebih secara berturut-turut tanpa keterangan dan alasan yang sah;
3. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dikualifikasikan mengundurkan diri secara sepihak sebagai pekerja dari PT. Bumitama Gunajaya Abadi terhitung mulai bulan Agustus 2014;
4. Menyatakan hak-hak Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah Nihil.

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi :

- Membebaskan biaya perkara kepada Negara.
- c. Bahwa atas putusan tersebut Penggugat Yasintus Fahik tidak menerima putusan tersebut dan kemudian mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung, yang selanjutnya Perkara tersebut telah diputuskan oleh Mahkamah Agung RI dengan Putusannya Nomor 161 K/Pdt.Sus-PHI/2016, tanggal 11 Mei 2016 dengan amar putusan sebagai berikut :
 1. Menolak permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi Yasintus tersebut;
 2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara.
- d. Bahwa atas putusan Kasasi Mahkamah Agung tersebut diatas, baik Penggugat maupun Tergugat tidak melakukan upaya hukum luar biasa sehingga putusan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*Inkrach van gewisde*);
- e. Bahwa subjek Perkara *a quo* adalah sebagai Penggugat Yasintus Fahik dan Tergugat nya adalah PT Bumitama Gunajaya Abadi dan

Halaman 19 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Objek Perkara *a quo* adalah Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana tercantum dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Barat, Nomor 2259/DTT/PHI-HI/XI/2014 tertanggal 18 November 2014, sehingga dengan demikian subjek dan objek Perkara *a quo* dengan Perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk tanggal 10 April 2017, tanggal yo

- f. Bahwa Putusan Mahkamah Agung republik Indonesia Nomor 588 K/Sip/1973 yang menyatakan "Karena perkara ini sama dengan perkara yang terdahulu, baik mengenai dalil gugatannya maupun objek-objek perkara dan juga Penggugat-Penggugatnya yang telah mendapat Keputusan dari Mahkamah Agung (putusan tanggal 19 Desember 1970 Nomor 350 K/Sip/1970), seharusnya gugatan dinyatakan tidak dapat diterima"
- g. Bahwa oleh karena subjek dan objek perkara ini adalah sama maka gugatan Penggugat tersebut adalah *Ne Bis In Idem*;
- h. Berdasarkan alasan-alasan tersebut diatas maka sudah tepat dan benar menurut hukum bahwa gugatan tersebut haruslah tidak diterima dengan alasan *Ne Bis in Idem*;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya telah memberikan putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk tanggal 20 Juni 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Membebankan biaya perkara sebesar Rp427.000,00 (empat ratus dua puluh tujuh ribu rupiah) kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 20 Juni 2017, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Juli 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 6/Kas/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 17 Juli 2017;

Halaman 20 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi/Penggugat telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 31 Juli 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya pada tanggal 11 Agustus 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:

A. Keberatan Pertama.

Judex Facti salah menerapkan hukum dan mengenyampingkan fakta-fakta yang terungkap dalam Persidangan;

- Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya dalam memutus perkara telah tidak mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan, padahal dalam persidangan telah diperoleh fakta-fakta hukum melalui keterangan 5 (lima) orang saksi yang dihadirkan Tergugat yang bernama Rahmansyah, Muklis, Nurkawi, Slamet Wahyudi Dan Muhamad Markus yang nota bene merupakan petugas selaku asisten divisi dan juga sebagai mandor lapangan dengan petugas satpam pada perusahaan PT. Bumitama Gunajaya Abadi (BGA), dimana Tergugat bahwa Penggugat dipekerjakan, pada tanggal 1 Januari 2013 sebagai Karyawan Harian Lepas (KHL) dan tanpa melakukan perjanjian kerja, dengan keterangan mana diberikan saksi-saksi dibawah sumpah sehubungan dengan tentang permasalahan ini dan menerangkan bahwa pada waktu penerimaan gaji Penggugat atau dibayar oleh Tergugat hanya ditandatangani dibuku umum yang disediakan Tergugat tanpa mendapat silip gaji;
- Bahwa selanjutnya dalam persidangan diperoleh fakta melalui keterangan saksi menerangkan bahwa berdasarkan laporan saksi, namun hal tersebut tidak diindahkan oleh Termohon Kasasi/ Penggugat (*vide* : bagian Pertimbangan Hukum pada halaman 22-27);
- Bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan berat dalam melanggar peraturan Tergugat dan diikuti mangkir dalam bekerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa alasan yang

Halaman 21 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sah, dan bahwa Penggugat telah dikualifikasikan mundurkan diri dari PT Bumitama Gunajaya Abadi (BGA) tertanggal pada bulan agustus 2014 dan menyatakan bahwa hak-hak Penggugat nihil”;

- Bahwa perkara ini telah mengambil putusan dengan berkekuatan hukum tetap. maka gugatan Penggugat ditolak;
- Bahwa semestinya pertimbangan hukum sebagaimana tersebut pada halaman (22-27) menjadi tolak ukur bagi *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya untuk tidak mengabulkan Gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi (Tergugat);
- Bahwa gugatan Penggugat dalam perkara 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk sangat perbedaan dalam hal tetap dipekerjakan Penggugat seperti semula, beserta membayar hak-hak Penggugat sesuai ketentuan dalam peraturan Undang-undangan Ketenagakerjaan sebagaimana yang tersebut diatas;
- Bahwa demikian pula jika dihubungkan dengan Surat Bukti P-15 - P-16 dengan Bukti yang sangat jelas dan terang dalam percakapan antara Tergugat dan Penggugat, bahwa Penggugat ingin tetap bekerja, namun Tergugat tetap diabaikan maka diajukan Pemohon Kasasi (Terbanding) dan jika, dalam pertimbangan hukum khususnya pada halaman 22-27 namun tidak diindahkan oleh *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri palangka Raya;
- Bahwa dengan bukti selanjutnya yaitu bukti tambahan melalui alat Eltronik (HP) Penggugat divideokan pada tanggal 10 Januari 2016, Tergugat melakukan kekerasan dengan memerintahkan security Tergugat mengerluarkan barang-barang Penggugat dan sekeluarga istri anak dari dalam barak/emplasmen yang ditempati Penggugat dan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Penggugat dengan mangkirnya berturut-turut atau lebih dengan bukti yang cukup jelas dan terang, namun setelah terjadi permasalahan tersebut Penggugat masih tetap aktif untuk melaksanakan aktifitas/tugas dari tanggal 1- Juli 2014 dan kemudian pada tanggal 5 September 2014, maka Penggugat mengajukan permasalahan ini ke Disnakertran Pangkal ambun untuk mempertimbangkan tentang kasus ini namun dengan pertimbangan mengatakan bahwa tetap dipekerjakan Penggugat seperti semula, dikarenakan Penggugat telah melakukan kesalahan berat dan hak-hak Penggugat tidak dipertimbangkan sehingga Penggugat menolak dalam surat anjuran tesebut. Sehingga dalam keputusan *Judex Facti*

Halaman 22 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dan ini sudah memenuhi ketentuan Pasal 168 Ayat (1) yang berbunyi "Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sahdst." dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri;

- Bahwa hak-hak Penggugat nihil;

B. Keberatan Kedua.

Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya salah menerapkan hukum pembuktian.

- Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tidak cermat dalam pertimbangan hukumnya hingga tidak menerapkan hukum pembuktian sebagaimana mestinya, hal ini nampak dari pertimbangan hukumnya yang tanpa mempertimbangkan satu demi satu terhadap surat bukti yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat, hingga dalam pengambilan Keputusan hanya berdasar pada argument hukum yang dikemukakan Pemohon Kasasi/Termohon Kasasi tanpa mempertimbangkan beban pembuktian dari Pemohon Kasasi (Tergugat) baik melalui bukti-bukti surat Pemohon Kasasi yang diajukan untuk mendukung dalil-dalil Pemohon Kasasi (Tergugat);
- Bahwa dalam pertimbangan hukumnya *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya melalui Putusannya Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk. tanggal 20 Juni 2017 telah mengakui akan kebenaran dari Surat Bukti P-15 - P-16, dan bukti tambahan yang diajukan Penggugat/Pemohon Kasasi (Termohon Kasasi) sebagian pertimbangan hukum halaman (24-27 namun demikian hal tersebut selanjutnya tidak dijadikan dasar sebagai salah satu pertimbangan hukum yang mendukung sebagai pertimbangan dalam memutus;
- Bahwa dalam Keputusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk. tanggal 20 Juni 2017 *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya melalui putusannya Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plk. tanggal 20 Juni 2017 telah mengabaikan iktikad baik dari Pemohon Kasasi, iktikad baik dari Pemohon Kasasi (Tergugat);
- Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana Pemohon Kasasi (Tergugat) kemukakan diatas maka terang dan jelas bahwa *Judex*

Halaman 23 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya telah mengesampingkan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan sehingga Pemohon Kasasi (Terbanding);

- Bahwa memohon kepada Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk membatalkan Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya karena *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tidak memutus dan berdasarkan prinsip keadilan umum (*General Justice Principle*) yang objektif;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 15 Juli 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 10 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa ternyata gugatan Penggugat nebis in idem karena subjek hukum baik Penggugat dan Tergugat maupun objek gugatan dalam perkara *a quo* adalah sama dengan subjek dan objek gugatan dalam perkara yang terdapat dalam Putusan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 7/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk *juncto* Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 161 K/Pdt.Sus-PHI/2016 yang telah berkekuatan hukum;

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

Halaman 24 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YASINTUS FAHIK** tersebut;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 30 November 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, 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 Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis tersebut dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

ttd

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

ttd

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

Ketua Majelis,

ttd

Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 25 dari 25 hal. Put.Nomor 1386 K/Pdt.Sus-PHI/2017