



PUTUSAN

Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

JEMY SEMBIRING, beralamat di Komplek Mess PT.Palm Lestari Makmur Desa Penyaguan, Batang Gensal Seberida Kabupaten Inhu, Pekerjaan : Buruh PT Palm Lestari Makmur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Amrul Hadi Dalimunthe, Indra Gunawan, S.E, Hadrizon, Diston Pasaribu, kesemuanya adalah Pengurus Daerah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PD.FSPPP-SPSI), Provinsi Riau berkedudukan di Jalan Kereta Api No.12 Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 18 Maret 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat ;

m e l a w a n

PT. PALM LESTARI MAKMUR, beralamat di Desa Penyaguan Batang Gansal Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau, yang diwakili oleh Iing Joni Priyana, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Ridwan, *Manager HRD*, beralamat di Jl. Sultan Ibrahim No.58, RT.024, RW.009, Rengat, Indragiri Hulu (Inhu), Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 06 April 2015, 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 Pekanbaru, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat adalah Karyawan Tergugat pada PT.Palm Lestari Makmur sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja yang ditanda tangani oleh Penggugat dengan Tergugat;
- 2 Bahwa Penggugat Mulai bekerja pada tanggal 16 Februari 2010 sampai dengan Tergugat memberikan Surat PHK tanggal 19 Mei 2014 dan bekerja sebagai



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karyawan dengan Jabatan terakhir sebagai Petugas Keamanan (*Security*) di PT Palm Lestari Makmur dan terakhir menerima upah bulan Mei 2014 dengan jumlah upah pokok terakhir Rp1.875.000,00 (satu juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah) per bulan, ditambah Tunjangan tetap berupa Beras sebanyak 31,5Kg per bulan, (Istri sebesar 9 Kg, dan anak 7,5 Kg x 3 Orang Anak);

- 3 Bahwa seluruh pekerja di Perusahaan Tergugat masih mempunyai status Karyawan Harian Lepas, atau yang lazim disebut sebagai pekerja PKWT, walau seluruh pekerja bekerja melebihi 21 (dua puluh satu) hari kerja setiap bulannya, dimana Penggugat sebagai Pekerja *Security* bekerja 30 (tiga puluh) hari kerja dalam sebulan, dan dalam seminggunya bekerja selama 7 (tujuh) hari dan 8 (delapan) jam dalam satu hari, sehingga penggugat bekerja 56 (lima puluh enam) jam dalam seminggu;
- 4 Bahwa sesuai dengan Pasal 10 Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/ 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berbunyi “ Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT”;
- 5 Bahwa berdasarkan Pasal 10 Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/ 2004 tersebut diatas Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan Kerja;
- 6 Bahwa selain sebagai Karyawan dengan Jabatan *security*, Penggugat merupakan Ketua Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan-Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK.SPPIP-SPSI) PT Palm Lestari Makmur;
- 7 Bahwa dengan adanya Serikat Pekerja PUK.SPPIP-SPSI di Perusahaan Tergugat, dan telah tercatat di Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hulu, maka sesuai Pasal 25 dan 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, PUK.SPPIP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur berhak membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dengan Perusahaan serta berkewajiban membela hak-hak dan kepentingan Pekerja/anggotanya dari Pelanggaran Hukum yang dilakukan oleh Perusahaan, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 25

- 1 Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha ;
- b Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial ;
- c Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenaga kerjaan;
- d Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Pasal 27

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban :

- a Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya ;
 - b Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya ;
 - c Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga;
- 8 Bahwa Penggugat (PUK.SPPP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur) telah beberapa kali menyurati dan menyampaikan Surat Permohonan Pembuatan Perjanjian kerja Bersama (PKB) disertai Draf PKB yang terakhir adalah tanggal 23 Januari 2012, namun tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat;
- 9 Bahwa Karena Surat Permohonan Pembuatan PKB yang disampaikan oleh Penggugat sebelumnya tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka Pada Tanggal 14 Februari 2012 Penggugat (PUK.SPPP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur) kembali menyampaikan Surat Permohonan Perundingan Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), namun tetap tidak ditanggapi oleh Tergugat, sehingga Penggugat menyampaikan serta menyurati Disnakertrans kabupaten Inhu untuk dapat memfasilitasi perundingan tripartit guna penyelesaian dan Perundingan PKB dimaksud;
- 10 Bahwa atas surat Penggugat Kedisnakertrans Kabupaten INHU tentang PKB tersebut, Tergugat melaporkan Penggugat serta Pengurus Serikat Pekerja lainnya ke POLSEK Batang Gansal dengan alasan Perbuatan tidak menyenangkan;
- 11 Bahwa atas permasalahan PKB dan pelaporan Tergugat ke Polsek Batang Gansal tersebut, pada tanggal 23 Februari 2012 telah dilaksanakan Perundingan antara Penggugat dengan Tergugat di Kantor Disnakertrans Kabupaten INHU, namun belum mendapatkan kesepakatan tentang tanggal dilaksanakannya Perundingan

Hal. 3 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



PKB selanjutnya, dan dimana atas Pengaduan Tergugat ke Polsek tersebut karena tidak beralasan hukum, dikarenakan Pembuatan PKB merupakan Hak dari Serikat Pekerja yang telah tercatat di Instansi yang bertanggung jawab dibidang tenaga kerja yang dalam hal ini adalah Disnakertrans kabupaten INHU, maka Tergugat diwajibkan untuk mencabut surat Laporrannya ke Polsek Batang Gansal, sebagaimana tertera dalam risalah perundingan;

- 12 Bahwa Karena kelanjutan Perundingan PKB sebagaimana yang dimohonkan dan disampaikan oleh Penggugat tidak ditanggapi serta ditindak lanjuti oleh Tergugat, maka Penggugat menyurati Tergugat agar Perusahaan memberlakukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap seluruh Pekerja Pemanen, sehubungan dengan di Perusahaan Tergugat mempekerjakan Pekerja Pemanen Kelapa Sawit sebagai pekerja dengan Sistem Buruh Harian Lepas (PKWT) dimana sifat pekerjaan Pemanen Kelapa Sawit merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan dijalankan secara terus menerus, dan juga merupakan proses produksi, yang sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 10 Kepmenakertrans No.100/Kep/Men/VI Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tidak dapat dilaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/KHL, Borongan maupun Kontrak), dan demi Hukum berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut :

UU NOMOR 13 TAHUN 2003

Pasal 59

- 1 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
 - b Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
 - d Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- 2 Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.



7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu (Kontrak, KHL, Borongan) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Karyawan Harian Tetap);

KEPMENAKERTRANS Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004

TENTANG PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Pasal 10

- 1 Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas;
 - 2 Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan;
 - 3 Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Karyawan Harian Tetap);
- 13 Bahwa Selain mengerjakan Pekerja Pemanen Kelapa Sawit sebagai pekerja PKWT, Tergugat juga tidak mengikut sertakan semua pekerja kepada Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* UU No.3 Tahun 1992 *jo* Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 sebagaimana diganti dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Tanggal 25 November 2011, baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, yang selengkapny berbunyi sebagai berikut :

UU No.13 Tahun 2003

Pasal 99

- 1 Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak ntuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;

PERATURAN PEMERINTAH No.14 Tahun 1993

Pasal 2

- 1 Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah ini, terdiri dari:
A Jaminan berupa uang yang meliputi :

Hal. 5 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Jaminan Kecelakaan Kerja;
2. Jaminan Kematian;
3. Jaminan Hari Tua.

B. Jaminan berupa pelayanan, yaitu Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

- 2 Program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara.
- 3 Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,(satu juta Rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

UU No. 24 Tahun 2011

Pasal 15

- 1 Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti;
- 2 Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS;

Pasal 19

- 1 Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS.
 - 2 Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.
- 14 Bahwa Tergugat juga tidak melaksanakan Waktu Kerja dan waktu istirahat didalam Perusahaan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1), ayat (2), dan Pasal 79 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengakibatkan kerugian bagi Penggugat serta Pekerja lainnya yang merupakan anggota Serikat Pekerja (PUK.SPMP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur) karena kehilangan hak-hak Normatif yang ditentukan oleh Undang-Undang, yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 77

- 1 Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja.
- 2 Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :

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

- 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;

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 (duabelas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (duabelas) bulan secara terus menerus ; dan
- 15 Bahwa atas surat yang disampaikan oleh Penggugat kepada Tergugat tersebut, maka pada tanggal 10 Februari 2014 telah dilaksanakan Perundingan di kantor Disnakertrans Kabupaten INHU dengan hasil, bahwa Tergugat akan mengangkat seluruh Pekerja KHL / PKWT secara bertahap dalam waktu 3 (tiga) bulan, serta PKB disepakati penyelesaiannya selama 3 (tiga) bulan, serta akan mengikut sertakan seluruh Pekerja kepada Program JAMSOSTEK, dan pembayaran kerugian selama tidak diikuti sertakan pada jamsostek akan dibicarakan lebih lanjut, sebagaimana tertuang dalam risalah perundingan;
- 16 Bahwa dengan tidak diberlakukannya ketentuan waktu kerja dan waktu istirahat didalam Perusahaan Tergugat, mengakibatkan kerugian bagi Penggugat serta Pekerja lain karena kelebihan jam kerja dari yang ditentukan oleh Undang-Undang yang seharusnya dihitung lembur, tetapi tidak dibayar oleh Tergugat;
- 17 Bahwa selama Penggugat bekerja di Perusahaan Tergugat, jam kerja yang berlaku di Perusahaan Tergugat adalah 8 (delapan) jam satu hari, dan 56 (lima puluh enam) jam satu minggu karena Penggugat beserta Pekerja Security lainnya bekerja 7 (tujuh) hari setiap minggunya sehingga Penggugat dan Pekerja Security lainnya mengalami kerugian jam kerja yang tidak dibayar oleh Tergugat selama 16 (enam belas) jam dalam seminggu;

Hal. 7 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 18 Bahwa atas kelebihan jam kerja tersebut Penggugat selaku Ketua PUK.SPMP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur telah beberapa kali menjumpai serta menyurati Tergugat agar membayar kelebihan Jam Kerja tersebut, serta memberlakukan jam kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 77 UU No.13 Tahun 2003 sebagaimana tersebut diatas, namun tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat;
- 19 Bahwa selain menuntut agar kelebihan Jam Kerja tersebut dibayar oleh Tergugat, Penggugat (PUK.SPMP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur) juga menjumpai serta menyurati Tergugat agar mengangkat pekerja menjadi karyawan (Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu) sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam Risalah perundingan tanggal 10 Februari 2014 di kantor Disnakertrans kabupaten INHU, serta agar mengikut sertakan seluruh pekerja kepada Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, yang belum direalisasikan oleh Tergugat;
- 20 Bahwa atas pertanyaan Penggugat terhadap realisasi hasil perundingan tersebut, Tergugat malah menganggap Penggugat melakukan tindakan Propokasi terhadap seluruh pekerja yang merupakan anggota Serikat Pekerja dan sebagai Pekerja pembuat onar, dimana tindakan Penggugat yang mempertanyakan realisasi hasil kesepakatan tersebut adalah merupakan hak dan kewajiban Penggugat dalam menjalankan tugasnya sebagai Pengurus Serikat Pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 25 dan 27 UU No.21 Tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang berbunyi sebagai berikut :

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

Pasal 25

- 1 Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
- mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Pasal 27

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 Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi dan Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban :
 - a Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
 - b Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- 21 Bahwa sehubungan didalam Perusahaan Tergugat tidak ada Slip Gaji pekerja, melainkan hanya Daftar Upah yang lembarannya terdiri dari puluhan nama dan data Pekerja, maka untuk mendapatkan data dibayar atau tidaknya Kelebihan Jam Kerja (Lembur) Penggugat dan Pekerja *Security* lainnya, serta data tenaga kerja yang tidak di ikut sertakan kepada Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS), maka pada tanggal 7 Mei 2014 Penggugat Selaku Ketua PUK.SPPP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur, meminta Daftar Upahnya kepada Sdr.ALAN selaku Kerani / Kepala bagian administrasi yang mana dalam daftar upah Penggugat tersebut juga terdapat data anggota Serikat Pekerja (Pekerja) lain;
- 22 Bahwa permintaan Penggugat atas daftar upah tersebut merupakan kegiatannya dalam menjalankan Serikat Pekerja, untuk mengetahui hak-hak Normatif Pekerja yang tidak dibayar oleh Tergugat yang dalam hal ini adalah Upah Kerja lembur dan iuran BPJS yang merupakan kewajiban Tergugat sebagai Pengusaha;
- 23 Bahwa selain untuk mengetahui Pembayaran upah lembur Penggugat beserta pekerja *Security* lainnya, juga iuran BPJS, daftar Upah Pekerja tersebut rencananya akan digunakan dan dibawa ke Pengawas Disnakertrans Kabupaten Indragiri Hulu sebagai Bukti bahwa Tergugat belum merealisasikan Kesepakatan tanggal 10 Februari 2014, termasuk Pengangkatan Pekerja menjadi Karyawan (PKWTT) dan Program JAMSOSTEK (BPJS) kepda seluruh pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana dan *jo* Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, sehubungan surat-surat Penggugat (PUK.SPPP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur) tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat;
- 24 Bahwa atas tindakan Penggugat yang menjalankan Kegiatan Serikat Pekerja yang dalam hal ini meminta Daftar Upah anggotanya tersebut, pada tanggal 19 Mei 2014 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat dengan alasan “membujuk teman sekerja untuk menyerahkan Dokumen gaji Karyawan” yang mana

Hal. 9 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hal tersebut dikategorikan oleh Tergugat sebagai Kesalahan Berat, sehingga Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat berdasarkan Pasal 158 ayat (1) huruf (f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atas perbuatan “ yang berbunyi sebagai berikut :

Pasal 158

- 1 Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :
 - f Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- 25 Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan “membujuk teman sekerja untuk menyerahkan Dokumen gaji Karyawan“ sehingga melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 158 ayat (1) Poin (f), tidak dapat dijadikan alasan Hukum untuk melakukan PHK terhadap Penggugat, karena sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi : Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dijadikan oleh Tergugat sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan Hukum Mengikat, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja tersebut harus batal demi hukum;
- 26 Bahwa atas persoalan tersebut antara Penggugat (PUK.SPMP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur) dengan Tergugat telah melakukan perundingan secara bipartit, namun tidak tercapai kesepakatan, karena Tergugat tidak tersedia lagi untuk mempekerjakan Penggugat;
- 27 Bahwa tidak tercapainya kesepakatan dalam Perundingan Bipartit, maka permasalahan tersebut dilimpahkan/ diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indra Giri Hulu untuk dilakukan Pemeriksaan atas Pelanggaran-pelanggaran Tergugat terhadap undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku, yang menghilangkan hak-hak Normatif Penggugat beserta seluruh Pekerja di Perusahaan Tergugat;
- 28 Bahwa atas Pelanggaran Tergugat terhadap undang-undang ketenaga-kerjaan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu melimpahkan permasalahannya kepada Disnakertransduk Provinsi Riau, untuk dilakukan

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

Pemeriksaan oleh Pengawas dan Penyidik Pegawai Negeri Sipil dari dari Disnakertransduk Provinsi Riau;

- 29 Bahwa pada tanggal 10 Juli 2014 Disnakertransduk Provinsi Riau telah mengeluarkan Nota Pemeriksaan Ketenagakerjaan dengan Surat Nomor 560/Disnakertransduk-PHI/1216 yang mana dalam Nota Pemeriksaan tersebut salah satunya memerintahkan Tergugat untuk membatalkan Surat PHK yang diberikan Tergugat kepada Penggugat, serta agar Tergugat membayar Upah lembur seluruh pekerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang yang berlaku;
- 30 Walau Nota Pemeriksaan Disnakertransduk Peropinsi Riau tersebut telah disampaikan kepada Tergugat, namun Tergugat tetap tidak bersedia untuk mengerjakan Penggugat lagi, serta tidak bersedia untuk membayar Upah Lembur Penggugat akibat kelebihan Jam Kerja 16 Jam Perminggu, karena Tergugat mengerjakan Penggugat dan *Security* 56 Jam seminggu;
- 31 Bahwa karena Tergugat tetap tidak bersedia lagi mengerjakan Penggugat, maka berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial, maka permasalahan tersebut dicatatkan / dilimpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Indragiri Hulu untuk di mediasi, namun dalam perundingan Mediasi tidak tercapai kesepakatan karena tergugat tetap tidak bersedia mengerjakan Penggugat lagi;
- 32 Bahwa dalam Pertimbangan Hukum Anjuran Mediator tersebut, telah sangat jelas menyebutkan bahwa Alasan PHK dari Tergugat tersebut, sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi : Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dijadikan oleh Tergugat sebagai Dasar Pemutusan Hubungan Kerja telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan Hukum Mengikat yang Putusannya selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003

TANGGAL 28 OKTOBER 2004

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;

Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Pasal 158;
- Pasal 159;

Hal. 11 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “bukan atas pengaduan pengusaha”.
- Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1), ...”;
- Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1)...”;
- Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...”;

bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

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

Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

- 33 Bahwa Tindakan Tergugat yang tidak mau lagi mempekerjakan Penggugat dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa penetapan Pengadilan hubungan industrial dimana Tergugat juga tidak melakukan Skorsing, adalah tindakan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku;
- 34 Bahwa selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan atau belum mempunyai kekuatan Hukum Tetap, maka kedua belah Pihak baik Tergugat maupun Penggugat harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, namun begitu Tergugat tetap tidak bersedia menerima dan mengerjakan Penggugat untuk bekerja sebagaimana biasanya sampai Putusan tentang Perselisihan antara Tergugat dan Penggugat mempunyai Kekuatan Hukum Tetap, dan Tergugat juga tidak melakukan Skorsing terhadap Penggugat, sehingga Penggugat tidak dapat melakukan Pekerjaan sebagaimana biasanya, bukan karena Penggugat tidak mau bekerja tetapi karena dilarang oleh Tergugat dimana Tindakan Tergugat tersebut bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 17 ayat (1) dan Ayat (2) Kepmenakertrans

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

Nomor KEP-150/MEN/2000 dan *jo* Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011;

35 Bahwa tindakan Tergugat telah nyata-nyata bertentangan dengan hukum yang berlaku, yaitu :

- A Melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) / KHL terhadap Pekerjaan yang bersifat Tetap dan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan Proses Produksi, bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 pasal 59 ayat (1),(2) dan ayat (7) *jo* Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. (Tertera dalam Nota Pemeriksaan);
- B Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa merundingkan terlebih dahulu dengan Serikat Pekerja dan tanpa Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial bertentangan dengan Pasal 151, 155 ayat (1) *jo* Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. yang berbunyi sebagai berikut :

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pasal 151

- 1 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2 Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.
- 3 Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pasal 155

- 1 Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

Pasal 170

Hal. 13 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;

- C Tidak melakukan Kewajibannya selaku pengusaha dengan melarang Penggugat melaksanakan pekerjaan sebagaimana biasanya, sampai ada keputusan yang berkekuatan Hukum Tetap tentang perselisihan antara Tergugat dengan Penggugat yang bertentangan dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 17 ayat (1) dan Ayat (2) Kepmenakertrans Nomor KEP-150/MEN/2000 dan *jo* Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 06 September 2011 yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG

KETENAGAKERJAAN

Pasal 155 ayat (2) dan (3)

- 2 Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- 3 Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Kepmenakertrans Nomor KEP-150/MEN/2000

Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Pasal 17

- (1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya ;



(2) Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100% (seratus per seratus) ;

KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011

TANGGAL 06 SEPTEMBER 2011

AMAR PUTUSAN

MENGADILI,

Menyatakan :

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon ;
 2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap ;
 3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap ;
 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya ;
- 36 Bahwa terhitung mulai bulan Juni 2014 Tergugat telah menghentikan Upah Penggugat, tanpa dasar dan alasan hukum;
- 37 Bahwa perbuatan Tergugat tersebut telah menghilangkan Hak-Hak dan sumber penghidupan Para Penggugat sehingga Penggugat kehilangan haknya bila dijumlah telah mencapai sebesar : **Rp.57.375.344,-** (*Lima Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh lima Ribu Tiga Ratus Empat Puluh Empat Rupiah*) dengan rincian sebagai berikut :

1 Upah Kerja Lembur / Kelebihan Jam Kerja

Jam Kerja 7 Hari Seminggu x 8 Jam = 56 jam Seminggu – 40 Jam = 16 Jam Seminggu
Kelebihan Jam Kerja adalah 16 Jam Seminggu x 4 Minggu = 64 Jam / Bulan__

Hal. 15 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah / UMSP Tahun 2010 = Rp.1.122.000,-

Upah Lembur Tahun 2010 = 1.122.000 : 173 = Rp.6,485 / Jam

Tahun 2010 = Bulan Maret s/d Desember 2010 = 10 Bulan x 64 = 640 Jam

1.	Jumlah jam Senin s/d Jumat	JAM I	JAM II	TOTAL
	1	1,5	2	
	1 Jam Lembur / hari	1,5	-	1,5 Jam Bayar/ Hari
	Upah Lembur Senin s/d Jumat (5 Hari)	5 x 1,5 = 7,5		7,5 Jam Bayar
2.	Jumlah jam Hari Sabtu	JAM I	JAM II	TOTAL
	3	1,5	2	
	3Jam Lembur	1,5	4	5,5 Jam Bayar
3.	Hari Minggu	JAM I	JAM II	TOTAL
	8	1,5	2	
		-	16	16 Jam Bayar
	Total Jam Bayar Seminggu =			29 Jam bayar
	Total Jam Bayar Sebulan = 29 x 4 Minggu			116 Jam Bayar
	Total Upah Lembur (RP) Sebulan = Rp. 6,485 x 116 =			Rp.752,260,- / Bulan
	Total Upah Lembur (RP) Tahun 2010 yang tidak dibayar Tergugat adalah = 10 Bulan x Rp. 752,260,-=			Rp.7.522.600,-

Upah / UMSP Tahun 2011 = Rp1.234.000,00

Upah Lembur Tahun 2011 = Rp1.234.000,00 : 173 = Rp7.132,00 / Jam

Upah Lembur Sebulan = Rp 7.132,00 x 116 Jam Bayar = Rp 827.312,00

Tahun 2011 = Jan s/d Des 2011 = 12 Bulan x Rp827,312,00 = Rp 9.927.744,00

Upah / UMSP Tahun 2012 = Rp1.389.450,00

Upah Lembur Tahun 2012 = Rp 1.389.450,00 : 173 = Rp.8,031,00 / Jam

Upah Lembur Sebulan = Rp 8.031,00 x 116 Jam Bayar = Rp 931.596,00

Tahun 2012 = Jan s/d Des 2012 = 12 Bulan x Rp 931.596,00 = Rp 11.179.152,00

Upah / UMSP Tahun 2013 = Rp1.626.000,00

Upah Lembur Tahun 2013 = Rp1.626.000,00 : 173 = Rp9.398,00 / Jam

Upah Lembur Sebulan = Rp 9.398,00 x 116 Jam Bayar = Rp 1.090.168,00

Tahun 2013 = Jan s/d Des 2013 = 12 Bulan x Rp 1.090.168,00 = Rp 13.082.016,00

Upah / UMSP Tahun 2014 = Rp1.875.000,00

Upah Lembur Tahun 2014 = Rp1.875.000,00 : 173 = Rp10,838,00 / Jam

Upah Lembur Sebulan = Rp 10.838,00 x 116 Jam Bayar = Rp 1.257.208,00

Tahun 2014 = Jan s/d April 2014 = 4 Bulan x Rp 1.257.208,00 = Rp 5.028.832,00

REKAPITULASI UPAH LEMBUR PENGUGAT

YANG TIDAK DIBAYAR OLEH TERGUGAT

BULAN MARET 2010 S/D APRIL 2014

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)



TAHUN	JUMLAH BULAN	JUMLAH UMSP	Rp./JAM BAYAR	JUMLAH UPAH LEMBUR
2010	10	1.122.000	6,485	7.522.600
2011	12	1.234.000	7,132	9.927.744
2012	12	1.389.450	8,031	11.179.152
2013	12	1.626.000	9,398	13.082.016
2014	4	1.875.000	10,838	5.028.832
TOTAL	50			Rp.46.740.34

2 Upah Sebelum Putusan PHI

Status Pekerja : K.3 (Kawin dengan 1 Istri + anak 3)

Upah Tahun 2013 : Rp1.875.000,00 /Bln

Tunjangan Tetap : Beras 31,5 Kg/Bulan

Rincian (Beras Istri = 9 Kg, Beras Anak 22,5 Kg)

Upah Pokok: = Rp 1.875.000,00

Tunjangan Tetap: Beras 31,5 Kg x Rp8.000,00/Kg = Rp 252.000,00

Upah + T. Tetap: Rp1.875.000,00 + Rp 252.000,00 = Rp 2.127.000,00

Upah Sebelum Putusan PHI ditetapkan = 5 x Rp2.127.000,00 = Rp 10.635.000,00

Terbilang : (sepuluh juta enam ratus tiga puluh lima ribu Rupiah);

- 38 Bahwa penghentian pembayaran gaji Penggugat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan bahwa Penggugat telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 tentang Ketenagakerjaan, adalah tidak beralasan hukum;
- 39 Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa Penetapan Panitia Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan Sesuai Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana tersebut diatas, bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan Hukum Mengikat, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat harus Batal Demi Hukum;
- 40 Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat harus batal demi hukum, maka sesuai Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat wajib mempekerjakan Penggugat kembali pada tempat dan jabatan seperti semula dan membayarkan seluruh upah dan hak-hak Penggugat yang seharusnya diterima;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

41 Bahwa perbuatan Tergugat telah menghilangkan sumber penghidupan Penggugat, sehingga Penggugat kehilangan Pekerjaan yang berakibat kesengsaraan terhadap anak dan keluarga penggugat;

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

Dalam Provisi :

- 1 Mengabulkan Gugatan Para Penggugat Seluruhnya ;
- 2 Memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah Sebelum Putusan PHI ditetapkan terhitung mulai Bulan Juni 2014 sampai Putusan Perkara ini berkekuatan Hukum Tetap sebesar Rp1.875.000,00 (satu juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah) per bulan ditambah Tunjangan Tetap berupa Beras 31,5 Kg per bulan, sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi ;

Dalam Pokok Perkara :

- 1 Mengabulkan seluruh Gugatan para Penggugat ;
- 2 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku ;
- 3 Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi Hukum ;
- 4 Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan ;
- 5 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ;
- 6 Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada tempat dan jabatan seperti semula, serta memulihkan dan membayarkan seluruh hak-hak Penggugat seperti sediakala yang biasa diterima oleh Penggugat ;
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh Hak-Hak Para Penggugat dan Upah Sebelum Putusan PHI ditetapkan sebagai berikut :

- 1 Upah Lembur Penggugat atas kelebihan Jam Kerja 16 (enam belas) jam per minggu sejak Bulan Maret 2010 s/d April 2014 sebesar :

TAHUN	JUMLAH BULAN	JUMLAH UMSP	Rp./JAM BAYAR	JUMLAH UPAH LEMBUR
2010	10	1.122.000	6,485	7.522.600
2011	12	1.234.000	7,132	9.927.744



2012	12	1.389.450	8,031	11.179.152
2013	12	1.626.000	9,398	13.082.016
2014	4	1.875.000	10,838	5.028.832
TOTAL	50			Rp.46.740.34

- 2 Upah Sebelum Putusan PHI ditetapkan = 5 x Rp2.127.000,00 = Rp10.635.000,00
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar Upah Selama Proses sampai Putusan PHI berkekuatan Hukum Tetap ;
- 9 Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara ;

Atau :

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan (Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), atau mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1 Gugatan Penggugat Cacat Formil

- 1 Bahwa dalam suatu gugatan harus jelas dan tegas diuraikan mengenai Identitas Penggugat dan/atau Tergugat, dimana dalam hukum acara yang berlaku meliputi, nama lengkap dan alamat tempat tinggal;
- 2 Bahwa yang dimaksud alamat menurut hukum sesuai dengan tata tertib beracara, adalah meliputi, alamat kediaman pokok atau yang bersangkutan secara nyata bertempat tinggal atau tempat tinggal yang riil. Bagi perorangan sumber keabsahan tempat tinggal dapat diambil dari Kartu tanda Penduduk (KTP), Nomor Pokok Wajib Pajak dan/atau Kartu Keluarga (KK);
- 3 Bahwa sehubungan dengan hal tersebut di atas, apabila mencermati gugatan Penggugat secara mendalam, bahwa alamat Penggugat dalam gugatannya, adalah di Komplek Mess PT. Palm Lestari Makmur, Desa Penyaguan, Batang Gensal Seberida, Kabupaten Inhu, padahal secara nyata dan/atau riil Penggugat senyatanya tidak bertempat tinggal di alamat tersebut atau sejak bulan Mei 2014 Penggugat tidak pernah datang/berada di alamat perusahaan. Menurut catatan Tergugat, bahwa Penggugat beralamat di Payung, Desa/Kelurahan Payung, Kecamatan Payung, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Oleh karenanya sangat beralasan

Hal. 19 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



kiranya apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan bahwa gugatan Penggugat cacat formil;

1 Gugatan Penggugat Kabur (*Obscur Libel*).

- 1 Bahwa gugatan Penggugat adalah berdasarkan pada adanya “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja”, yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat. Namun demikian, apabila mencermati dalil-dalil gugatannya Penggugat, formulasinya tidak terang jelas sebagaimana diharuskan dalam hukum acara yang berlaku (Pasal 8 Rv);
- 2 Bahwa dalil Penggugat pada angka 2, angka 3, angka 5, angka 13, angka 14, angka 15, angka 16, angka 17, angka 18, angka 19 dan angka 20 menunjukkan adanya Perselisihan hak atau perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- 3 Bahwa selanjutnya dalil Penggugat dalam angka 7 sampai dengan angka 12 gugatan Penggugat, menunjukkan adanya Perselisihan kepentingan atau perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
- 4 Bahwa dalam angka 20 sampai dengan angka 35 gugatan Penggugat, menunjukkan adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (dalam hal ini Penggugat dan Tergugat);
- 5 ahwa bertitik tolak dari adanya fakta tersebut di atas, perlu Tergugat jelaskan bahwa antara Perselisihan hak dengan Perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah permasalahan yang berbeda. Penggabungan antara Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan dan Perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam satu gugatan tentunya melanggar tata tertib beracara, dengan alasan bahwa ketiganya merupakan permasalahan yang berbeda-beda



dan tentunya, harus diselesaikan secara berbeda-beda pula dan/atau secara sendiri-sendiri;

- 6 Bahwa dasar gugatan Penggugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sementara dalam positanya mempermasalahkan adanya Perselisihan hak, Perselisihan kepentingan dan Perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sebagai contoh pada angka/ dictum 5 bagian petitum gugatan Penggugat, bahwa “Penggugat meminta untuk menyatakan agar hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (apabila disermati hal tersebut sudah masuk ke dalam permasalahan Perselisihan Hak). Sementara pada angka/diktum 6 - nya “meminta untuk memerintahkan Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat pada Tempat dan Jabatan seperti semula, serta memulihkan dan membayarkan seluruh hak-hak Penggugat seperti sedia kala yang bisa diterima oleh Penggugat”. Konstruksi gugatan yang demikian tentunya dapat dikategorikan gugatan yang kabur (*obscure libel*);
- 7 Bahwa sehubungan dengan adanya fakta bahwa Penggugat dalam gugatannya, nyata-nyata telah mencampuradukan permasalahan hukum yang berbeda, sudah sangat jelas bahwa, gugatan Penggugat tersebut mengandung kontradiksi dan gugatan dapat dikategorikan *obscure libel*. Oleh karenanya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara ini harus menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat menerima (*niet ontvankelijke verklaard*);

1 **Posita dan Petitum berbeda (Kontradiksi).**

- 1 Bahwa dalil gugatan Penggugat dalam bagian posita dan petitumnya apabila diteliti secara mendalam tidak saling mendukung dan/atau saling bertentangan. Hal-hal yang diminta di dalam petitum, seperti contoh pada angka /diktum 7 pada bagian petitum, sama sekali tidak dijelaskan secara rinci di dalam bagian posita gugatan Penggugat.
- 2 Bahwa disamping itu pula, apabila mencermati dalil gugatan Penggugat pada bagian posita pada pokoknya hanya meliputi 1 (satu) bagian, yakni bagian pokok perkara, namun di dalam bagian petitum dari gugatan Penggugat terdapat permohonan provisi. Padahal secara prinsip dalam

Hal. 21 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



hukum acara yang berlaku, segala sesuatu yang tidak diminta didalam posita gugatan, tidak dapat diminta didalam petitum;

- 3 Bahwa sehubungan dengan hal tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa antara posita dengan petitum gugatan Penggugat tidak saling mendukung dan/atau saling bertentangan dan/atau posita tidak sesuai dengan petitum. Berdasarkan hukum acara perdata yang berlaku, sesuatu yang tidak dikemukakan dalam dalil gugatan/posita, tidak dapat diminta dalam petitum dan oleh karenanya wajib hukumnya apabila petitum tersebut tidak dapat diterima;
- 4 Bahwa sehubungan dengan adanya fakta bahwa posita tidak sesuai dengan petitum, maka sudah menjadi hukumnya apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dapat menerimanya (*niet ontvankelijke verklard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 44/Pdt.sus-PHI/2014/PN.Pbr., tanggal 13 Maret 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi :

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam eksepsi :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 19 Mei 2014 ;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai berdasarkan Pasal 156 ayat (1), ayat (2) huruf (e), ayat (3) huruf (a) dengan perhitungan sebagai berikut :

- | | | |
|---|--|--------------------|
| a | Uang Pesangon : Rp2.127.000,00 x 5 | = |
| | Rp 10.653.000,00 | |
| b | Uang Penghargaan Masa Kerja : Rp2.127.000,00 x 2 | = |
| | <u>Rp 4.254.000,00</u> | |
| | Jumlah | = Rp 14.907.000,00 |
| c | Uang Perumahan & Pengobatan : | |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15 % x Rp14.907.000,00 = Rp 2.236.050,00

Jumlah Total = Rp17.143.050,00

(tujuh belas juta seratus empat puluh tiga ribu lima puluh Rupiah)

- 3 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;
- 4 Membebaskan biaya perkara ini pada Negara ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa hukum Penggugat dan tanpa hadirnya Tergugat pada tanggal 13 Maret 2015, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 18 Maret 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Maret 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 44/Pdt.Sus.PHI/ 2014/PN.Pbr jo Nomor 13/Kas/G/2015/PN.Pbr. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 8 April 2015 ;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 27 April 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 8 Mei 2015 ;

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 Bahwa Pemohon Kasasi dengan tegas menolak pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti*, karena Hakim *Judex Facti* tidak tepat dalam mempertimbangkan bukti-bukti, baik bukti Surat maupun Bukti Saksi, dan data-data serta fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan secara objektif serta salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku;
- 2 Bahwa Penggugat sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 42 Alinea Pertama yang pada Intinya menyimpulkan bahwa Perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan menjadikannya sebagai

Hal. 23 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alasan membenarkan untuk tidak mempertimbangkan tentang hak-hak Penggugat lagi sebelum mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja, berupa Upah lembur Penggugat atas kelebihan jam kerja yang diberlakukan oleh Tergugat 8 (delapan) jam Satu hari 56 (lima puluh enam) jam dalam satu minggu, selama adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat diawali karena Penggugat menyampaikan Surat Permohonan Pembuatan PKB (*vide* bukti P-2 dan P-2.1, P-3 dan P-4), dan setelah proses kurun waktu selama 2 (dua) tahun tidak ada realisasi, maka pada tanggal 24 Maret 2014 Penggugat selaku Ketua PUK.SPPP-SPSI PT.PALM membuat Pengaduan kepada Disosnakertrans Kabupaten Indragiri Hulu (*Vide* Bukti P-9), yang mana Surat tersebut berisikan 9 (sembilan) poin Tuntutan yang diantaranya Status Pekerja dikarenakan Tergugat memberlakukan PKWT terhadap Pekerja Pemanen yang merupakan Pekerjaan yang bersifat Tetap dan berhubungan langsung dengan produksi, dan dimana terhadap pekerja lainnya yang juga diberlakukan PKWT tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Kepmenakertrans No.100/Kep/Men/VI Tahun 2004 Tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan Pembayaran Upah Lembur atas Pelanggaran Tergugat terhadap Waktu Kerja dan waktu istirahat didalam Perusahaan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 77 ayat (1), ayat (2), dan Pasal 79 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Ketentuan Waktu Kerja dan pelanggaran Tergugat terhadap Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 *jo* Peraturan Pemerintah No.14 Tahun 1993 sebagaimana diganti dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Tanggal 25 November 2011, baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan Jaminan Sosial, dengan tidak mengikut sertakan Pekerja terhadap Jaminan Sosial tenaga kerja yang telah diwajibkan Undang-Undang tersebut diatas;

Bahwa karena Perselisihan yang terjadi diawali adanya tuntutan hak normatif yang telah diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana tersebut diatas, yang sampai Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat belum dibayarkan oleh Tergugat, maka sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan

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

pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan, bukan malah menghilangkan Hak Hak Penggugat berupa Upah Lembur, dikarenakan Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat;

3 Bahwa Pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 42 Alinea Ketiga dan Halaman 43 Alinea Pertama dan Kedua yang pada intinya memberikan pertimbangan Hukum yang didasari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Pasal 29 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan menjadikannya sebagai alasan pembena atas tindakan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat selaku ketua PUK.SPSP-SPSI PT.PALM karena melihat Daftar Upahnya sendiri, merupakan pertimbangan hukum yang salah dan keliru dan tidak tepat dalam memberikan pertimbangan hukum dengan dalil-dalil dan alasan keberatan sebagai berikut :

- a Bahwa Pasal 29 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tersebut jelas mengatur waktu menjalankan kegiatan serikat pekerja di dalam jam kerja yang harus dimuat dalam PKB, bukan mengatur pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dan kegiatan diluar jam kerja, sehingga bukan berarti karena belum adanya PKB sehingga Penggugat selaku Ketua Serikat Pekerja tidak dapat melihat Daftar Upahnya yang dikarenakan tindakan Tergugat yang tidak membayar Upah Lembur atas kelebihan jam kerja yang diperintahkan oleh Tergugat, dan bukan karena belum adanya PKB sehingga Serikat Pekerja tidak dapat melakukan fungsinya untuk memperjuangkan hak-hak dari anggotanya atas pelanggaran Tergugat terhadap Upah Lembur yang telah diatur dalam Permenakertrans No. Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dan Pelanggaran Tergugat terhadap Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 sebagaimana telah diganti dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial *jo* Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
- b Bahwa sesuai dengan Pasal 25 dan 27 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh *jo* Permenakertrans Nomor PER.16/MEN/XI/2011 sebagaimana telah di

Hal. 25 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



ganti dengan Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama, bahwa Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan Pengusaha merupakan hak dari Serikat Pekerja yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan dari Dinas Tenaga Kerja yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000

Pasal 25

- 1 Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yangtelah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak:
 - a Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
 - b Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial;
 - c Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
 - d Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
 - e Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Pasal 27

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berkewajiban:

- a Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya;
- b Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya;
- c Mempertanggung jawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Pasal 15 Permenakertrans Nomor PER.16/MEN/XI/2011

Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a Serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 17 Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014

Pengusaha harus melayani serikat pekerja/serikat buruh yang mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan PKB dengan ketentuan apabila:

- a serikat pekerja/serikat buruh telah tercatat berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh; dan
b memenuhi persyaratan pembuatan PKB sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa sebagaimana pertimbangan Hukum *Judex Facti* halaman 43 Alinea Pertama dan Kedua yang berbunyi :

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti bertanda P-2 berupa surat tanggal 14 Februari 2012 perihal Perundingan Bipartit Pembuatan PKB, bukti bertanda P-2.1 berupa Draf PKB, bukti bertanda P-3 surat tanggal 23 Januari 2012 perihal Permohonan Perundingan Tripartit Pembuatan PKB dan bukti bertanda P-8 berupa Risalah perundingan secara mediasi, dari bukti-bukti tersebut Majelis Hakim menilai bahwa antara Serikat Pekerja dengan Tergugat belumdada kata sepakat tentang pembuatan Perjanjian Kerja bersama”;

“Menimbang, bahwa karena belum adanya kata sepakat antara Serikat pekerja dengan Tergugat tentang Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama yang dikaitkan dengan dalil-dalil gugatan Penggugat pada point 21, 22, 23 serta perintah dari Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja /Serikat Buruh Pasal 29 *a quo*, maka Majelis Hakim menilai seharusnya Penggugat selaku Ketua Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan PT.Palm Lestari Makmur mengajukan surat tertulis kepada Tergugat untuk dapat melihat buku daftar upah yang juga akan dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur ke Pengawas Disosnakertrans Kabupaten Indragiri Hulu”;

- c Bahwa Pertimbangan Hukum *Judex Facti* tersebut diatas adalah jelas dan nyata-nyata merupakan pertimbangan hukum yang salah dan keliru karena tidak didasarkan dari ketentuan-ketentuan hukum ketenaga-kerjaan yang berlaku, karena Penggugat jelas bukan mencuri daftar upah, melainkan meminta daftar upahnya sendiri dengan baik-baik kepada yang berwenang dibagian

Hal. 27 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Administrasi untuk melihat pembayaran upah lemburnya yang tidak sesuai dengan jam lembur yang dikerjakan oleh Penggugat dilapangan, yang kebetulan dalam daftar upah tersebut ada juga nama pekerja lain, yang juga merupakan anggota Penggugat dalam Serikat Pekerja karena di Perusahaan Tergugat tidak ada Slip Gaji, sehingga orang yang meminta secara baik-baik tidak dapat dikategorikan sebagai suatu kesalahan membujuk rayu teman sekerja, karena yang memberikan permintaan Penggugat adalah Alan selaku KERANI (Kepala Administrasi) yang bukan anak-anak lagi, melainkan yang diberi kewenangan oleh Tergugat sebagai Kepala dalam mengurus administrasi perusahaan Tergugat;

- d Bahwa berdasarkan Pertimbangan hukum *Judex Facti* diatas, sebagaimana bukti P-2 dan P-2.1 serta P-3, jelas bahwa Penggugat (PUK.SPPIP-SPSI PT PALM) telah meminta pembuatan PKB secara tertulis disertai Draf Usulan PKB kepada Tergugat, sejak bulan Februari tahun 2012, dan dalam kurun waktu 2 (dua) tahun lebih (2012-2014) Tergugat tidak bersedia melakukan perundingan pembuatan PKB, sebagaimana yang telah diakui oleh Tergugat dalam dalil jawabannya pada Nomor 4.2 s/d 4.5 halaman 6 s/d 7 yang menyatakan "Permintaan Penggugat sebagai Ketua PUK.SPPIP-SPSI PT.Palm Lestari Makmur untuk pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) awalnya tidak Tergugat Tanggapi ", padahal Pembuatan PKB jelas amanah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 25 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh *jo* Permenakertrans Nomor PER.16/MEN/XI/2011 yang telah diganti dengan Permenakertrans Nomor 28 Tahun 2014 sebagaimana tersebut diatas, dan hal tersebut jelas menunjukkan tidak adanya itikad baik dari Tergugat dalam melayani pembuatan PKB yang diusulkan Serikat Pekerja, sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menjadikan belum adanya PKB sebagai alasan Pembena untuk menyalahkan serta menganggap Penggugat melakukan kesalahan karena melihat daftar upahnya sendiri (vide Bukti P-1) adalah pertimbangan hukum yang salah dan keliru serta tidak tepat dalam menerapkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, karena melihat daftar Upah karena adanya kesalahan administrasi yang mengakibatkan hilangnya hak yang bersangkutan merupakan Hak dari setiap pekerja;

- 4 Bahwa Pemohon Kasasi dengan tegas menolak pertimbangan hukum dan amar putusan Hakim *Judex Facti*, karena dalam Putusan *Judex Facti*

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)



tidak mempertimbangkan bukti-bukti, baik bukti Surat maupun Bukti Saksi dan fakta-fakta yang terungkap dalam persidangan, hal itu dapat dilihat dalam Putusan Hakim *Judex Facti* tidak ada memuat serta mempertimbangkan Fakta-Fakta dan keterangan-keterangan yang disampaikan oleh Saksi-Saksi saat diperiksa didepan persidangan, dimana sesuai pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut hanya mencantumkan nama-nama saksi yang diperiksa dalam persidangan, tetapi tidak memuat dalam putusan tentang keterangan-keterangan saksi yang terungkap didepan persidangan sehingga *Judex Facti* lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Pasal 102 ayat (1) Point (d) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

5 Bahwa atas kelalaian *Judex Facti* yang tidak memuat dan mempertimbangkan fakta-fakta dan keterangan-keterangan saksi, yang terungkap dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa, maka sesuai Pasal 102 ayat (1) Poin (d) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan *Judex Facti* adalah Putusan yang Cacat Hukum karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang menyebabkan batalnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 44/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Pbr tanggal 13 Maret 2015 tersebut;

6 Bahwa Pemohon Kasasi menolak dan sangat keberatan atas pertimbangan hukum *Judex Facti* Halaman 43 Alinea Ketiga, dan halaman 44 Alinea Pertama dan Ketiga yang pada intinya *Judex Facti* menyatakan bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak dimungkinkan lagi dilanjutkan dengan alasan bahwa Tergugat tidak mau lagi mengerjakan Penggugat didalam perundingan Bipartit, dimana Pertimbangan Hukum *Judex Facti* tersebut tanpa menyebutkan alasan hukum yang menjadi dasar Putusan Pemutusan Hubungan Kerja, yang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut :

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-11 berupa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat, dimana Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit dan Tergugat tidak bersedia lagi untuk mempekerjakan Penggugat, sebagaimana termuat dalam dalil gugatan Penggugat

Hal. 29 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada Point 26 dan jawaban Tergugat yang mendalilkan tentang hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sudah mengalami Disharmonisasi;”

“Menimbang, bahwa dari fakta-fakta tersebut, Majelis Hakim menilai bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tidak mungkin lagi untuk dilanjutkan, karenanya berdasarkan petitum Penggugat dalam subsidair Majelis Hakim akan mempertimbangkan hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut terhitung sejak tanggal 19 Mei 2014”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-8 berupa tawaran pihak Tergugat atas hak-hak Penggugat serta pertimbangan-pertimbangan majelis Hakim maka Penggugat mendapatkan hak-haknya akibat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat, dengan perhitungan sebagai berikut :

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* diatas yang membuat keputusan Tergugat yang tak mau mengerjakan Penggugat lagi sebagai alasan hukum sebagai dasar putusan dan pertimbangan hukum, dan lalu menyimpulkan bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tidak mungkin lagi untuk dilanjutkan, serta mendasarkan tawaran pihak Tergugat atas hak-hak Penggugat sebagai dasar pertimbangan untuk perhitungan hak Penggugat, adalah merupakan pertimbangan hukum yang salah dan keliru serta Putusan *Judex Facti* tersebut adalah Putusan yang cacat hukum, yang menunjukkan apa yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti* adalah pertimbangan sepihak saja, karena *Judex Facti* sama sekali tidak membuat alasan hukum yang menjadi dasar putusan sebagaimana yang diwajibkan oleh Pasal 102 ayat (1) point (e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, baik terhadap alasan Pemutusan Hubungan Kerja maupun perhitungan Hak Penggugat;

Bahwa didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 150 s/d Pasal 172 tentang Pemutusan Hubungan Kerja tidak dikenal adanya alasan PHK akibat Pengusaha tidak mau mengerjakan Pekerja dikarenakan Pekerja melihat daftar Upahnya Sendiri, dan meminta hak Normatifnya untuk dibayarkan sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa, walaupun Tergugat tidak bersedia mengerjakan Penggugat lagi hanya karena Penggugat yang selaku Ketua PUK.SPPP-SPSI PT Palam Lestari Makmur menuntut Hak-Hak Normatif para anggotanya yang tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat, yang akhirnya Penggugat mengadukan Tergugat ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hulu (*vide* Bukti P-9), atas pelanggaran Tergugat terhadap hak-hak Penggugat dan anggotanya tentang Upah

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)



Lembur yang diatur dalam Permenakertrans No. Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dan Pasal 77 ayat (1), ayat (2), dan Pasal 79 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketentuan Waktu Kerja serta pelanggaran Tergugat terhadap Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Tanggal 25 November 2011, baik BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan, sebagaimana bukti P-9 dan bukti P-14 serta diperkuat oleh Anjuran Mediator, sehingga dengan tidak dimuatnya alasan Hukum yang menjadi dasar Putusan, maka sesuai Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Putusan *Judex Facti* tersebut dapat menjadi batal, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 102

(1) Putusan Pengadilan harus memuat:

- a Kepala putusan berbunyi: DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA;
- b Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f Amar putusan tentang sengketa;
- g Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak;
 - 1 Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
 - 7 Bahwa, sesuai dengan bukti P-11 alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat adalah karena Penggugat meminta dan Melihat Daftar Upahnya Sendiri, yang dipaksakan oleh Tergugat sebagai alasan melakukan PHK terhadap Penggugat dengan bersembunyi dibalik kesalahan Berat berdasarkan (ex) Pasal 158 ayat (1) huruf (f), yaitu membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;

Hal. 31 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, disamping meminta dan Melihat Daftar Upahnya Sendiri bukanlah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, alasan PHK dan Pertimbangan Hukum *Judex Facti* tersebut diatas telah bertentangan dengan Pasal 151, 153 ayat (1) poin (g), dan Pasal 155 ayat (1) serta Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *jo* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 Tanggal 28 Oktober 2004, Tentang Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, *jo* Surat Edaran Menteri Tenaga kerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 ayat 3 (tiga) Point (a) Tentang Petunjuk Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang selengkapanya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 151

- 1 Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
- 2 Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
- 3 Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pasal 153

- 1 Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :
 - g Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh diluar jam kerja, atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;



Pasal 155

- 1 Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat(1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

Tanggal 28 Oktober 2004

M E N G A D I L I :

- Mengabulkan permohonan para Pemohon untuk sebagian;
- Menyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
 - Pasal 158;
 - Pasal 159;
 - Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “bukan atas pengaduan pengusaha”;
 - Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1)” ;
 - Pasal 171 sepanjang menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1)...”;
 - Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1)...”;

Bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- Menyatakan Pasal 158; Pasal 159; Pasal 160 ayat (1) sepanjang mengenai anak kalimat “.... bukan atas pengaduan pengusaha ...”; Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat “.... kecuali Pasal 158 ayat (1) ...”; Pasal 171 sepanjang

Hal. 33 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



menyangkut anak kalimat “.... Pasal 158 ayat (1) ...”; dan Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat “.... Pasal 137 dan Pasal 138 ayat (1) ...” Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;

- Menolak permohonan para Pemohon untuk selebihnya;

Surat Edaran Menteri Tenagakerja

Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Ayat 3 Poin (a)

- a Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa berdasarkan undang-undang dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004, *jo* Surat Edaran Menteri Tenagakerja Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tersebut diatas, Pertimbangan Hukum *Judex Facti* tersebut jelas bertentangan dengan Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku, karena Tergugat tidak pernah menunjukkan Putusan Pengadilan Pidana atas Tuduhan Tergugat melakukan kesalahan berat, karena sesuai Fakta yang terungkap didepan Persidangan bahwa yang diminta Penggugat adalah Daftar Upahnya Sendiri, dan Penggugat juga tidak pernah diproses di Kepolisian atas tuduhan Tergugat tersebut, sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut telah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan salah dalam mempertimbangkan serta menerapkan hukum, oleh karenanya patut dan beralasan Majelis Hakim Kasasi membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 44/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Pbr tanggal 13 Maret 2015;

- 8 Bahwa, pertimbangan hukum *Judex Facti* pada Halaman 44 Alinea Keempat, adalah merupakan pertimbangan hukum yang kurang pertimbangan, dan tidak tepat dalam membuat pertimbangan hukum serta salah dalam menerapkan hukum, karena alasan hukum dari *Judex Facti* tersebut jelas tidak bersesuaian dengan apa yang menjadi tuntutan dari Penggugat, sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Facti* yang berbunyi sebagai berikut :

“Menimbang, bahwa dalam petitum gugatan Penggugat yang meminta pembayaran atas upah lembur sejak bulan Maret 2010 s/d April 2014, dimana



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang upah selama putusan PHI Penggugat tidak mengajukan bukti surat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukti hasil penghitungan Pengawas Ketenagakerjaan atas upah lembur sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi, Pasal 14 ayat 9, maka tuntutan *a quo* harus ditolak”;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut diatas jelas pertimbangan hukum yang salah dan keliru, dan tidak tepat dalam menerapkan hukum, dengan alasan dan dalil keberatan sebagai berikut :

- a Bahwa sebagaimana bunyi Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut adalah sebagai berikut :

Pasal 155

- 1 Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
 - 2 Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
 - 3 Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh”;
- b Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat 3 (tiga) diatas yang dijadikan *Judex Facti* sebagai dasar pertimbangan hukum untuk menolak tuntutan Penggugat atas Upah selama Putusan PHI belum ditetapkan, jelas dan nyata *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum, karena sesuai Pasal 155 ayat (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, namun nyatanya tergugat tetap melakukan PHK dan tidak menjalankan kewajibannya dengan melarang Penggugat bekerja seperti biasanya, dan Tergugat juga tidak melakukan Skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 ayat (3) diatas;

Hal. 35 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



- c Bahwa, Tergugat dapat melakukan penyimpangan tidak mengerjakan Penggugat sampai Putusan PHI ditetapkan apabila Tergugat melakukan skorsing dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat, sebagaimana diamanahkan oleh Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo* Pasal 17 ayat (1) dan Ayat (2) Kepmenakertrans Nomor KEP-150/MEN/2000 dan *jo* Keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor Nomor 37/PUU-IX/2011 Tanggal 06 September 2011 yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG

KETENAGAKERJAAN

Pasal 155 ayat (2)

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

Kepmenakertrans Nomor KEP-150/MEN/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan;

Pasal 17

- (1) Sebelum ijin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat sedangkan pengusaha tidak melakukan skorsing terhadap pekerja maka pengusaha dan pekerja harus tetap memenuhi segala kewajibannya;
- (2) Dalam hal pekerja tidak dapat memenuhi segala kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) karena dilarang oleh pengusaha dan pengusaha tidak melakukan skorsing, maka pengusaha wajib membayar upah pekerja selama dalam proses sebesar 100% (seratus per seratus);

KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 37/PUU-IX/2011

TANGGAL 06 SEPTEMBER 2011

AMAR PUTUSAN

MENGADILI,

Menyatakan:

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;



2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
 3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
 4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
- d* Bahwa, Terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menjadikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I Nomor 92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata mkerja Mediasi, Pasal 14 ayat 9, sebagai dasar Pertimbangan Hukum, adalah Pertimbangan Hukum yang salah dan keliru, dan kurang pertimbangan serta tidak tepat dalam menerapkan hukum, karena Pasal 14 Kepmenakertrans Nomor 92/MEN/VI/2004 tersebut adalah mengatur Tentang Kedudukan Mediator yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

BAB VII

Tentang Kedudukan Mediator

Pasal 14

- 1 Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan maka mediator harus :
 - a Melakukan penelitian berkas perselisihan;
 - b Melakukan sidang mediasi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan ;
 - c Mencapai para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (hari) kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d Melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat ;
- e Mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang pertama ;
- f Membantu membuat perjanjian bersama secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator ;
- g Memberitahu para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat dimana perjanjian bersama ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran ;
- h Membuat risalah pada setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - 2 Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang mediasi, maka pihak yang menggunakan jasa hukum tersebut harus tetap hadir;
 - 3 Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan;
 - 4 Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data-data yang ada;
 - 5 Dalam hal para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis maka para pihak dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan;
 - 6 Dalam hal para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, maka mediator membantu pembuatan perjanjian bersama secara tertulis selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi;
 - 7 Anjuran tertulis mediator memuat :

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)



- a Keterangan pekerja / buruh atau keterangan serikat pekerja / serikat buruh;
 - b Keterangan pengusaha ;
 - c Keterangan saksi / saksi ahli apa bila ada ;
 - d Pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator ;
 - e Isi anjuran.
- 8 Dalam hal mediator mengeluarkan anjuran dengan mempertimbangkan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya;
- 9 Dalam hal diperlukan, mediator dapat melakukan dengan pegawai pengawas ketenaga kerjaan;
- 9 Bahwa dari Pasal 14 ayat (9) Kepmenakertrans Nomor 92/MEN/VI/2004 tersebut diatas jelas berbunyi “Dalam hal diperlukan, yang berarti apabila Mediator dalam menjalankan tugasnya memerlukan bantuan dari Pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka dapat meminta bantuan atau bekerja sama dengan Pegawai pengawas ketenagakerjaan, dapat juga tidak bekerja sama, karena kata dapat dalam Pasal 14 ayat (9) Kepmenakertrans Nomor 92/MEN/VI/2004 tersebut adalah berarti bisa ya dan bisa tidak, tergantung Mediator yang menjalankan Perundingan Mediasi, dan sepenuhnya menjadi kewenangan Mediator, sehingga Mediator yang tidak memintakan Perhitungan Upah lembur Penggugat kepada Pegawai Pengawas tidak dapat dijadikan oleh *Judex Facti* sebagai alasan pembenar menolak Tuntutan Penggugat atas hak Upah Lembur yang telah dijalannya yang sampai sekarang belum dibayar oleh Tergugat, apalagi telah terbukti didepan Persidangan, serta diperkuat Nota Pemeriksaan dari Pegawai Pengawas Disnakertransduk Provinsi Riau pada nomor 3 dan 4, (*vide* bukti P-14), bahwa benar Tergugat tidak menjalankan Ketentuan Permenakertrans Nomor Kep.102/MEN/VI/2004 Tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur, dan Pasal 77 ayat (1), ayat (2), dan Pasal 79 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketentuan Waktu Kerja dan Jam Kerja;

Hal. 39 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



10 Bahwa sesuai dengan bukti P-9 jelas usulan dari Penggugat yang merupakan awal Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat salah satunya adalah pembayaran upah lembur Penggugat, atas kelebihan Jam Kerja yang sampai Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat belum dibayarkan oleh Tergugat, dimana masalah upah lembur tersebut telah diakui oleh Tergugat didalam jawabannya, serta telah terbukti didepan persidangan baik dari Bukti P-14 tentang Nota Pemeriksaan Ketenagakerjaan Nomor 560/Disnakertransduk-PHI/1216 tertanggal 10 Juli 2014 yang dilakukan oleh Pengawas dan PPNS dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau pada Poin 3 dan 4, serta di perkuat oleh keterangan saksi Penggugat April, Simon Maulons Ginting serta Saksi Tergugat *Gurdeepsingh* yang dibawah sumpah secara serentak dan saling berhubungan menerangkan bahwa Pekerja *Security* bekerja 3 Shift dalam satu hari, dengan 8 (delapan) jam satu hari, 7 hari kerja dalam seminggu, yang berarti Penggugat dikerjakan 56 (lima puluh enam) jam seminggu sehingga kelebihan jam kerja yang harus dibayar Tergugat adalah sebanyak 16 (enam belas) jam dalam seminggu, dan hal tersebut di perkuat oleh dalil jawaban Tergugat pada nomor 6.3 halaman 11 yang menyatakan “Bahwa berhubung Pekerja untuk jabatan *Security* di perusahaan Tergugat jumlahnya terbatas pekerjaan tertentu, maka awalnya jam kerja yang diberlakukan adalah 7 (tujuh) hari dalam seminggu dan 7 (tujuh) jam dalam satu hari”;

11 Bahwa berdasarkan keterangan, dan fakta hukum yang telah diuraikan diatas, pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menjadikan Pasal 14 ayat (9) Kepmenakertrans Nomor 92/MEN/VI/2004 sebagai alasan hukum, untuk menolak tuntutan Upah Lembur Penggugat adalah pertimbangan hukum yang salah dan keliru serta tidak tepat dalam menerapkan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, oleh karenanya cukup beralasan bagi Ketua dan Majelis Hakim Kasasi yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi serta membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 44/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Pbr tanggal 13 Maret 2015;

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



Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 08 April 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 08 Mei 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan fakta yang diajukan dalam gugatan, Pemohon Kasasi/ Penggugat adalah berkedudukan sebagai Ketua Serikat Pekerja yang sedang menjalankan fungsi Serikat Pekerja mengajukan permohonan Pembuatan PKB dan hak-hak normatif lainnya bagi para anggotanya berhak mendapatkan perlindungan tidak dapat di PHK sesuai Pasal 28 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 *jo* Pasal 153 huruf g Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

Bahwa hubungan kerja sedemikian sudah tidak mungkin dapat dipertahankan, dapat di PHK dengan hak 2 x Upah Proses, UMK, UPH, 2 x Pasal 156 ayat (2), (3), (4), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

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: JEMY SEMBIRING tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Pekanbaru mengenai Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Perumahan dan Pengobatan menjadi 2 x Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga amarnya berbunyi sebagaimana disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), 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

Hal. 41 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **JEMY SEMBIRING** tersebut dengan perbaikan amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 44/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Pbr., tanggal 13 Maret 2015, sehingga amarnya berbunyi sebagai berikut :

Dalam Provisi :

- Menolak Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam eksepsi :

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

Dalam Pokok Perkara :

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian ;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 19 Mei 2014 ;
- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai berdasarkan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) dengan perhitungan sebagai berikut :
 - a Uang Pesangon : $Rp2.127.000,00 \times 2 = Rp \ 4.254.000,00$
 - b Uanga Penghargaan Masa Kerja : $Rp2.127.000,00 \times 2 = \underline{Rp \ 4.254.000,00}$
Jumlah = Rp 8.508.000,00
 - c Uang Perumahan & Pengobatan :
 $15 \% \times Rp \ 8.508.000,00 = \underline{Rp \ 1.277.200,00}$
Jumlah Total = Rp 9.785.200,00

(sembilan juta tujuh ratus delapan puluh lima ribu dua ratus Rupiah)

- 3 Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 19 Agustus 2015 oleh Dr. H. Supandi, SH., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH., MH., dan Arif Soedjito, SH., MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Rafmiwan Murianeti, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota,
ttd.

K e t u a,
ttd.



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

Arsyad, SH., MH.
ttd.
Arif Soedjito, SH., MH.

Dr. H. Supandi, SH., M.Hum.

Panitera Pengganti,
ttd.
Rafmiwan Murianeti, SH., MH.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH. MH.
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Hal. 43 dari 43 hal.Put.Nomor 446 K/Pdt.Sus-PHI/2015