



PUTUSAN

Nomor 821 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

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

PT SUMIGITA INWHA CONSORTIUM berkedudukan di DSF 125 areal PT CPI Duri, Kabupaten Bengkalis, diwakili oleh Hwang Eui Seok (Direktur Utama), dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Sugino, S.H., dan kawan, para *Legal Consultant/Legal Officer* PT Sumigita Inwha Consortium, beralamat di Jalan Datuk Setiamaharaja/Jalan Parit Indah (Perkantoran Grand Sudirman) Blok A Nomor 1, Pekanbaru-Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Mei 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

ABNER SIMANJUNTAK, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Penta Kosta RT/RW 001/012 Kelurahan Titian Antui, Kecamatan Pinggir, Kabupaten Bengkalis, dalam hal ini diwakili oleh Agen Simbolon, dan kawan-kawan, para Pengurus Serikat Buruh Riau Independen (SBRI) beralamat di Jalan Karang Anyer II Nomor 19 Kelurahan Air Jamban, Kecamatan Mandau, Kabupaten Bengkalis, Provinsi Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 3 November 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap para Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat dimuka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat adalah Warga Negara Indonesia yang bekerja pada perusahaan Tergugat, yang beroperasi di Duri sebagai Kontraktor PT Chevron Pasipix Indonesia (CPI), KTP terlampir;

Halaman 1 dari 12 hal. Put. Nomor 821 K/Pdt.Sus-PHI/2015



2. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat sejak 11 Oktober 2012 s.d 31 Maret 2014, dengan masa kerja 16 bulan, dan jabatan sebagai *Equipment Supervisor #CEM* (Bukti P-1);
3. BAHWA masa kerja Penggugat dengan Tergugat adalah 16 bulan terus menerus tanpa terputus, dengan hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan masa perpanjangan 5 (lima) kali, namun Tergugat tidak pernah memberikan kepada Penggugat, antara lain:
 - Kontrak Pertama November 2012 (1 satu) bulan;
 - Kontrak Kedua Desember s.d Februari 2013 (3 tiga) bulan;
 - Kontrak Ketiga Maret s.d Mei 2013 (3) bulan;
 - Kontrak Keempat Juni s.d Agustus 2013 (3 tiga) bulan;
 - Kontrak Kelima September s/d Maret 2014 (6 enam) bulan;
4. Bahwa upah terakhir yang diberikan Tergugat kepada Penggugat sebesar Rp5.662.750,00 (lima juta enam ratus enam puluh enam ribu tujuh ratus lima puluh ribu rupiah), dan pemberian gaji melalui Bank Mandiri Duri, dengan Nomor Rek. 108-00-1259494-2 (Bukti P-2);
5. Bahwa Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat terhitung sejak 17 Januari 2014 melalui Surat Nomor 022/HRD-SIC/14, dengan alasan karena Penggugat telah melakukan pelanggaran berat yaitu melanggar Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pasal 15 ayat (1) poin d, f dan o. (Bukti P-3);
6. Bahwa, atas pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dimana Tergugat tidak memberikan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*;
7. Bahwa atas PHK oleh Tergugat tersebut di atas Penggugat telah mengadakan Tergugat kepada Disnaker Kabupaten Bengkalis melalui surat tertanggal 29 Januari 2014, maka berdasarkan pengaduan Penggugat tersebut telah diterbitkan suatu Anjuran Nomor 560/DTKTK-PHI/2014/417 tertanggal 28 Mei 2014, yang menjadi lampiran gugatan ini, dengan menganjurkan:
 - Dapat memahami PHK yang dilakukan perusahaan PT Sumigita Inwha Consortium terhadap Pekerja Sdr. Abner Simanjuntak;
 - Agar Pengusaha PT Sumigita Inwha Consortium membayarkan kepada Sdr. Abner Simanjuntak sisa kontrak sebagai berikut:
 - a. Sisa kontrak 2 x Rp5.400.000,00 Rp10.000.000,00;
 - b. Sisa upah bulan Januari Rp5.400.000,00 Rp3.839.000,00;



Total Rp14.639.000,00;

8. Majelis Hakim sidang yang terhormat, sesuai dengan dalil-dalil Mediator dalam anjuran *a quo*, dimana dalam proses mediasi yang dilakukan oleh Mediator yang mana Tergugat tidak mempunyai iktikad baik untuk menyelesaikan secara musyawarah dan mufakat, hal tersebut dapat dilihat dari kehadiran Tergugat atas panggilan Mediator, dimana Tergugat tidak memberikan keterangan dan tidak membawa data-data yang berkaitan dengan PHK yang dilakukannya, hal tersebut telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

Pelanggaran hukum oleh Tergugat:

9. Majelis Hakim sidang yang terhormat, sesuai dengan uraian di atas yang mana Tergugat yang melakukan PKWT dengan;
- Melakukan jangka waktu dibawah 2 tahun;
 - Melakukan perpanjangan sebelum pemberitahuan 7 hari sebelum berakhirnya PKWT;
 - Melakukan perpanjangan sebelum 30 hari berakhirnya PKWT yang terdahulu;
 - Melakukan perpanjangan melebihi satu kali;
 - Tidak memberikan satu rangkap kepada Penggugat;
 - Tidak mencatatkan PKWT kepada Disnaker;

Adalah melanggar ketentuan Pasal 54 ayat (3) 59 ayat (5) ayat (6) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 *a quo*, jo. Pasal 3 ayat (6) Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dengan demikian oleh karena PKWT yang dibuat Tergugat dengan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana dengan ketentuan tersebut, oleh karenanya demi hukum PKWT yang dibuat oleh Tergugat bersliih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 *a quo*, jo Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 *a quo*. Untuk itu mohon yang terhormat Majelis Hakim sidang kiranya dapat menerima, memeriksa mengadili dan memberikan putusan menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

10. Bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum telah beralih menjadi hubungan kerja dengan perjanjian kerja tidak tertentu sebagaimana dengan poin (9) tersebut di atas, maka bilamana



Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat maka Tergugat haruslah memberikan hak-hak Penggugat dan mengikuti prosedur penyelesaian berdasarkan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*, jo Pasal 15 ayat (3) Keputusan Menteri Tanagakerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 *a quo*. Dimana Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana tersebut, untuk itu sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) jo Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 *a quo*, maka PHK oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum, dengan demikian mohon yang terhormat Majelis Hakim sidang kiranya dapat memeriksa, mengadili dan memutuskan dengan memberikan putusan menyatakan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;

11. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja oleh tergugat kepada Penggugat telah dinyatakan batal demi hukum sebagaimana poin (10) tersebut di atas, maka Tergugat wajib mempekerjakan Pembali sesuai dengan jabatannya semula, serta membayar upah selama tidak dipekerjakan sampai gugatan ini diajukan (Februari s.d. November 2014, dengan perhitungan sebagai berikut: 10 bulan x Rp5.662.750,00 = Rp56.627.50 (lima puluh enam juta enam ratus dua puluh tujuh juta rupiah lima puluh);

12. Bahwa merujuk poin (10) dan (11) tersebut di atas, mohon kepada Majelis Hakim sidang yang terhormat kiranya dapat memeriksa, mengadili serta memutuskan dengan amar putusan memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat kembali sesuai dengan jabatannya semula, serta membayar upah selama tidak dipekerjakan (Februari s.d November 2014 sampai dengan gugatan ini diajukan, senilai Rp56.627.50 (lima puluh enam juta enam ratus dua puluh tujuh juta rupiah lima puluh);

Majelis Hakim Sidang Yang Terhormat, merujuk dalil dalil yang diuraikan tersebut diatas oleh karena Tergugat telah nyata-nyata melanggar hukum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat sehingga hilangnya pendapatan Penggugat setiap bulannya yang menimbulkan kesengsaraan terhadap keluarga Penggugat;

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

Pokok Perkara:

1. Menerima gugatan Penggugat seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
3. Menetapkan PKWT yang dibuat Tergugat terhadap Penggugat tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan Pasal 54 ayat (3), Pasal 59 ayat (4) ayat (5) ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*, jo Pasal 3 ayat (6) Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 *a quo*;
4. Menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*, jo. Pasal 15 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 *a quo*;
5. Menetapkan PHK oleh Tergugat telah melanggar ketentuan Peraturan Perundang-undangan Pasal 151, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Pasal 3 ayat (6) Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 *a quo*;
6. Menghukum, menetapkan PHK oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum sesuai dengan Pasal 155 ayat (1) jo. Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*;
7. Menyatakan, menetapkan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak 1 Februari 2014 s.d gugatan ini diputuskan, adalah tidak terputus;
8. Menghukum, memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat sesuai dengan jabatannya semula sebagai *Equipment Supervisor#CEM* sejak perkara ini diputuskan;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama tidak dipekerjakan terhitung Februari s.d November 2014 sesuai dengan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *a quo*, senilai Rp56.627.50 (lima puluh enam juta enam ratus dua puluh tujuh juta rupiah lima puluh);
10. Menghukum Tergugat untuk membayar ongkos perkara sesuai dengan ketentuan;

Apabila Majelis Hakim sidang berpendapat lain, mohon keadilan yang Seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberi Putusan Nomor 60/Pdt.Sus. PHI/2014/PN Pbr tanggal 7 Mei 2015 yang amarnya sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menetapkan Penggugat sebagai karyawan dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat melalui Surat Nomor 002/HRD-SIC/I/14 tanggal 17 Januari 2014 adalah batal demi hukum;
- Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan Penggugat pada tempat dan jabatan seperti semula sebagai Supervisor CEM, serta memulihkan dan membayarkan upah Penggugat seperti sediakala yang biasa diterima Penggugat, yaitu sebesar Rp5.622.750,00 (lima juta enam ratus dua puluh dua ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan dan Kuasa Tergugat, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Mei 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Mei 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 60/Pdt.Sus.PHI/2014/PN Pbr jo. Nomor 18/Kas/G/2015/PN Pbr yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut pada tanggal 3 Juni 2015;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 22 Juni 2015 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, tidak diajukan jawaban memori kasasi, sebagaimana surat keterangan tidak mengajukan kontra memori kasasi tanggal 18 Agustus 2015, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan diajukannya Permohonan Kasasi ini didasari oleh Pasal 30 Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung atas perubahan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Mahkamah Agung atas perubahan Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang

Halaman 6 dari 12 hal. Put. Nomor 821 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Mahkamah Agung, dimana alasan-alasan kasasi yang dibenarkan tersebut adalah sebagai berikut

1. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah dalam menerapkan hukum serta lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa dengan dikabulnya sebagian gugatan Penggugat/Termohon Kasasi, dapat disimpulkan bahwa *Judex Facti* berpendapat bahwa gugatan *a quo* sudah memenuhi syarat sebagaimana ditentukan Undang-undang, yang salah satunya syarat gugatannya tersebut harus melampirkan risalah mediasi/konsiliasi, sedangkan kenyataannya Penggugat/Termohon Kasasi hanya melampirkan Anjuran Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bengkalis Nomor 560/DTKT-PHIJ/2014/417 tertanggal 28 Mei 2014;

Bahwa menurut hemat Pemohon Kasasi/Tergugat *Judex Facti* telah salah dan keliru menganggap anjuran Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Bengkalis sama dengan risalah mediasi/konsiliasi yang dimaksud oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana faktanya risalah mediasi/konsiliasi tidak sama dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi (Disnakertrans), seharusnya *Judex Facti* menolak gugatan *a quo* karena ada syarat yang kurang dan belum terpenuhi, hal mana sesuai dengan Pasal 83 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi "Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya,"

Bahwa risalah mediasi/konsiliasi merupakan syarat formil yang wajib dilampirkan dalam mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial, persyaratan risalah mediasi/konsiliasi tersebut bersifat imperatif yang harus dipenuhi oleh Penggugat, dalam hal ini merupakan kekhususan hukum acara penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana pendapat Farid Mu'az, S.H., dalam bukunya berjudul "Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan" Penerbit Ind Hill-Co, tahun 2006, Halaman 106;

Bahwa hal ini juga diatur dalam Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor KMA/034/SK/IV/2006 tentang Petunjuk Pelaksanaan



Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan “Memerintahkan kepada Ketua Pengadilan, Hakim dan Pejabat Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial untuk melaksanakan isi dan ketentuan Buku Petunjuk Pelaksanaan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta lampirannya secara seragam, disiplin dan bertanggung jawab;”

Bahwa isi buku Petunjuk Pelaksanaan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut di atas berbunyi “gugatan yang langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim PHI wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat dengan penetapan Majelis Hakim dan perkara tersebut dinyatakan selesai (*vide* Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);”

Bahwa seharusnya *Judex Facti* tunduk terhadap Keputusan Mahkamah Agung Republik Indonesia tersebut dan dengan tidak dipatuhinya hukum acara secara benar dalam memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*, berarti *Judex Facti* telah melakukan pelanggaran terhadap hak seseorang untuk mempertahankan dan membela kepentingan hukumnya yang dijamin oleh Pasal 17 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (HAM) yang berbunyi “setiap orang tanpa diskriminasi berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, gugatan, baik perdata, pidana maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang objektif oleh Hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar,” mohon *Judex Juris* Mahkamah Agung Republik Indonesia perkenan melihat pertimbangan hukum Majelis Hakim Peninjauan Kembali (PK) dalam Perkara Nomor 445 PK/Pdt/2007 yang menjadikan Pasal 17 Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia (HAM) sebagai bahan pertimbangan hukum untuk membatalkan putusan *Judex Facti* dan *Judex Juris* dalam perkara tersebut;

Bahwa oleh karena *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah salah dalam menerapkan hukum serta telah lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan



oleh Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka putusan *a quo* tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan;

2. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah dalam menerapkan hukum serta lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Pasal 103 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa Pasal 103 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada pokoknya berbunyi “mewajibkan kepada Hakim untuk menyelesaikannya dalam waktu 50 (lima puluh) hari kerja;”

Bahwa perkara ini mulai diajukan pada tanggal 28 November 2014 dan baru diputus oleh *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 7 Mei 2015, sehingga proses perkara ini berjalan lebih dari 5 (lima) bulan, sedangkan undang-undang mewajibkan kepada Hakim harus menyelesaikannya dalam waktu 50 (lima puluh) hari;

Bahwa seharusnya *Judex Facti* tunduk terhadap Pasal 103 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dan dengan tidak dipatuhinya hukum acara secara benar dalam memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo*, berarti *Judex Facti* telah melakukan pelanggaran terhadap tata tertib persidangan yang sebagaimana mestinya, sehingga dengan demikian gugatan *a quo* tidak sudah harus digugurkan apabila telah melewati waktu 50 (lima puluh) hari tersebut, dengan demikian diharapkan kepada *Judex Juris* untuk tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan putusan *a quo* serta menggugurkannya;

3. Bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah keliru dalam menerapkan hukum karena telah salah dalam pertimbangan hukumnya tidak sesuai dengan amar putusannya; Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan perkara *a quo* pada halaman 9 alinea 1 pada pokoknya berpendapat bahwa “berdasarkan bukti surat Penggugat yang diberi P-1 berupa *badge* atas nama Abner Simanjuntak yang masa berlakunya (*expire date*) sampai 30 Mei 2014” kemudian halaman 9 alinea 2 pada pokoknya berpendapat bahwa “.....akan tetapi sekalipun dipersidangan Penggugat tidak pernah membuktikan



perpanjangan tersebut dipersidangan, akan tetapi saksi Penggugat menerangkan kalau status Penggugat adalah kontrak (perjanjian kerja waktu tertentu)....." akan tetapi *Judex Facti* dalam amar Putusan Nomor 2 bertentangan dengan pertimbangan hukumnya tersebut dengan memutuskan "menetapkan Penggugat sebagai karyawan dengan status Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT);"

Bahwa menurut hemat Pemohon Kasasi/Tergugat antara pertimbangan hukum dengan amar putusan *Judex Facti* sudah tidak sinkron, sedangkan seharusnya ada keterkaitan dan kesamaan yang selaras antara pertimbangan hukum dengan amar putusan tersebut, sehingga dengan demikian putusan *a quo* tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan;

A. Kesimpulan:

Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, jelas-jelas pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum, sehingga Putusan Nomor 60/Pdt.Sus.PHI/2014/PN Pbr tanggal 7 Mei 2015 tersebut haruslah dinyatakan tidak dapat dipertahankan dan dibatalkan dan selanjutnya Mahkamah Agung Republik Indonesia dimohonkan untuk mengadili sendiri perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 1 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, karena terbukti pihak Penggugat tidak melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa lagipula alasan-alasan tersebut mengenai penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan, hal mana tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi karena pemeriksaan dalam tingkat kasasi hanya berkenaan dengan adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya, sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dan ditambah dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

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 Pemohon Kasasi: PT SUMIGITA INWHA CONSORTIUM tersebut harus ditolak;

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

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT SUMIGITA INWHA CONSORTIUM, tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa, tanggal 15 Maret 2016 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Hosianna Mariani Sidabalok, S.H., M.H.,

Halaman 11 dari 12 hal. Put. Nomor 821 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

Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.,

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti:

Hosianna Mariani Sidabalok, S.H., M.H.,

Untuk salinan

Mahkamah Agung RI

Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP. 19591207 1985 122 002

Halaman 12 dari 12 hal. Put. Nomor 821 K/Pdt.Sus-PHI/2015