



PUTUSAN
Nomor 772 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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:

PT BORMINDO NUSANTARA, diwakili oleh Direktur Utama Stephanus Felix Kristani, berkedudukan di Jalan Raya Duri Dumai Km.134 Kulim Duri, cq Jalan Jenderal Sudirman Kavling 52-53 Jakarta 12190, dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhammad Hatta, HCGS *Superintendent* pada perseroan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 April 2016;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

FRANKLIN HORAS MUSTAFA, bertempat tinggal di Jalan Sukaramai Nomor 27, Sebanga, Duri dan alamat sesuai KTP di Jalan Jeruk Manis, Sebanga, Duri;
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 Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat sejak tanggal 26 September 2012 dengan jabatan elektrik dan mendapat upah terakhir sebesar Rp2.450.000,00/bulan;
2. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat diawali dengan tandatangan kontrak pertama dengan jangka waktu tiga (3) bulan, dan kontrak ke dua diperpanjang selama enam (6) bulan dan kontrak ke tiga diperpanjang lagi selama satu tahun yaitu terakhir tanggal 24 September 2014 dan surat kontrak kerja tidak pernah diberikan pada Penggugat;
3. Bahwa pada tanggal 5 September 2014, Penggugat mengalami kecelakaan kerja di tempat kerja lokasi PT Chevron Pasifik Indonesia (PT CPI);
4. Bahwa setelah kecelakaan tersebut Penggugat dibawa ke rumah sakit Thursina sedangkan peraturan di lingkungan PT CPI seharusnya Penggugat

Halaman 1 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

harus dibawa ke rumah sakit PT CPI, dan hal tersebut Penggugat tanyakan kepada pimpinan di lokasi akan tetapi Pimpinan di Lokasi tidak menyetujuinya dengan alasan "kecelakaan tersebut jangan sampai diketahui oleh PT CPI";

5. Bahwa setelah Penggugat dibawa ke rumah sakit Thursina kemudian dibawa lagi ke Rumah Sakit Permata Hati untuk di ronsen dan diketahui bahwa Penggugat mengalami keretakan di tulang leher, akan tetapi pihak rumah sakit Thursina menyuruh Penggugat pulang dan malam harinya setelah dirumah Penggugat tidak dapat melakukan aktifitas;
6. Bahwa tanggal 6 September 2014 orang tua Penggugat memberitahukan kepada saudara yang bekerja di PT Chevron Pacifik Indonesia dan menceritakan kejadian kecelakaan kerja yang dialami oleh Penggugat dan tidak dirujuk oleh Tergugat ke rumah sakit PT CPI;
7. Bahwa akhirnya pada jam 11.00 Wib baru Penggugat dibawa oleh pihak Tergugat ke rumah sakit PT CPI dan pihak Tergugat menyatakan kepada saudara Penggugat yang bekerja di PT CPI akan tetap membayar upah Penggugat selama sakit dan pada akhirnya Penggugat di operasi dan disarankan oleh dokter untuk istirahat;
8. Bahwa pada bulan Nopember 2014 fakta yang dialami Penggugat adalah Tergugat hanya memberikan basis dan bulan berikutnya Penggugat tidak lagi menerima upah dari Tergugat;
9. Bahwa pada bulan Januari 2015 Penggugat mendatangi pihak Tergugat untuk mempertanyakan upah yang tidak diberikan pada bulan Desember 2014 dan pertanyaan tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat;
10. Bahwa pada tanggal 17 Januari 2015 Penggugat dipanggil oleh pihak Tergugat untuk menyelesaikan upah dan tanggal 18 Januari 2015 Tergugat memberikan surat habis kontrak;
11. Bahwa akibat tindakan Tergugat yang memberikan surat habis kontrak kepada Penggugat tanpa memberikan hak-hak Penggugat karena berdasarkan Kepmenaker Nomor Kep 100/MEN/IV/2004 Pasal 59 ayat 7 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan demikian masa kerja Penggugat lebih kurang 3 tahun;
12. Bahwa selama sakit Penggugat tidak mendapatkan upah dari Tergugat sesuai perintah dari Pasal 93 ayat (3) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa Penggugat di putus hubungan kerja oleh Tergugat dalam keadaan

Halaman 2 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

sakit maka Tergugat wajib membayarkan hak-hak Penggugat sesuai dengan Pasal 172 Undnag-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perhitungan sebagai berikut :

a. Uang Pesangon :

$$\text{Rp } 2.430.000,00 \times 4 \text{ bulan} \times 2 = \text{Rp } 19.440.000,00$$

b. Uang Penghargaan :

$$\text{Rp } 2.430.000,00 \times 2 \text{ bulan} = \text{Rp } 4.860.000,00$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 24.300.000,00$$

c. Uang Pengobatan dan Perumahan :

$$15\% \times \text{Rp } 24.300.000,00 = \text{Rp } 3.645.000,00$$

$$\text{Jumlah Total} = \text{Rp } 27.945.000,00$$

Terbilang : dua puluh tujuh juta sembilan ratus empat puluh lima ribu rupiah;

14. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan maka Penggugat wajib membayarkan upah Penggugat selama sakit dan selama proses perselisihan ini berjalan sampai mendapatkan putusan final dari Pengadilan Hubungan Industrial, dengan perhitungan sejak bulan Desember 2014 sampai dengan Juni 2016 lebih kurang 19 bulan yaitu:

$$\text{Rp } 2.430.000,00 \times 19 \text{ bulan} = \text{Rp } 46.170.000,00$$

Terbilang : empat puluh enam juta seratus tujuh puluh ribu rupiah;

15. Bahwa Tergugat juga tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat pada tahun 2015 sebagaimana perintah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan, karenanya Penggugat berhak THR tahun 2015 sejumlah: Rp2.430.000,00 (dua juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah);

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat membayarkan hak-hak Penggugat sebagai berikut:

a. Uang Pesangon :

$$\text{Rp } 2.430.000,00 \times 4 \text{ bulan} \times 2 = \text{Rp } 19.440.000,00$$

b. Uang Penghargaan :

$$\text{Rp } 2.430.000,00 \times 2 \text{ bulan} = \text{Rp } 4.860.000,00$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 24.300.000,00$$

c. Uang Pengobatan dan Perumahan:

Halaman 3 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15% x Rp24.300.000,00

= Rp 3.645.000,00

Jumlah Total

= Rp 27.945.000,00

Terbilang: dua puluh tujuh juta sembilan ratus empat puluh lima ribu rupiah;

3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat selama proses perselisihan PHK ini, sejumlah:

Rp 2.430.000,00 x19 bulan

= Rp 46.170.000,00

Terbilang : empat puluh enam juta seratus tujuh puluh ribu rupiah;

4. Menghukum Tergugat untuk membayarkan pada Penggugat THR tahun 2015 sejumlah: Rp2.430.000,00 (dua juta empat ratus tiga puluh ribu rupiah);

5. Membebaskan biaya yang timbul dalam perselisihan ini pada Tergugat;

Atau;

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain, maka dalam pengadilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya;

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

Dalam Eksepsi

1. Gugatan *Error In Persona*

Gugatan *error in persona* karena Penggugat mengajukan gugatan kepada Direktur PT Bormindo Nusantara, yang pada saat tanggal surat gugatan dibuat oleh Penggugat, Direktur PT Bormindo Nusantara tidak berhak dan berwenang bertindak mewakili perseroan tanpa kuasa dari Direktur Utama PT Bormindo Nusantara sebagaimana ternyata dalam Pasal 12 ayat 2 huruf b Anggaran Dasar Perseroan yang dicantumkan dalam Akta Nomor 6 tanggal 5 Juni 2009 yang dibuat di hadapan Notaris Linda Herawati, S.H (Bukti T-2) dan telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-38154.AH.01.02.Tahun 2009 tanggal 7 Agustus 2009 (Bukti T-3);

Alih alih mengajukan gugatan kepada direktur/direktur utama, Penggugat seharusnya mengajukan gugatan kepada PT Bormindo Nusantara, karena sebagaimana tercantum dalam Berita Negara Nomor 10 tanggal 3 Februari 1987, Tambahan Nomor 103, PT Bormindo Nusantara telah sah sebagai badan hukum. Sebagai sebuah badan hukum, berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007, perseroan dijalankan oleh direksi sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Hal ini ditegaskan kembali dalam anggaran dasar PT Bormindo Nusantara Pasal 12.1 yang menyatakan bahwa Direksi berhak mewakili perseroan di dalam dan di luar pengadilan;

2. Gugatan *Obscuur Libel*

Halaman 4 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 2 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buru hanya dalam satu perusahaan. Dalam gugatannya, Penggugat tidak menyebutkan dengan jelas mengenai perselisihan yang dianggap telah timbul antara Penggugat dengan Tergugat. Di dalam posita, Penggugat tidak memfokuskan uraiannya pada suatu perselisihan yang dapat dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial, namun lebih menjabarkan mengenai kecelakaan yang dialami oleh Penggugat di lokasi kerja;

Karena alasan-alasan sebagaimana disampaikan Tergugat pada angka 1 sampai dengan 3 di atas, maka sepatutnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*/NO);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 14 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Mengabulkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat sebagai berikut :

- Pesangon $Rp\ 2.510.000,00 \times 4 \times 2 = Rp20.080.000,00$

- Uang Penghargaan Masa Kerja

$Rp\ 2.510.000,00 \times 2 = Rp5.020.000,00 +$

Jumlah $= Rp25.100.000,00$

- Uang Pengobatan & Perumahan

$15\% \times Rp\ 25.100.000,00 = Rp3.765.000,00$

Total Keseluruhan $= Rp\ 28.865.000,00$

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat upah proses sebesar Rp40.160.000,00;
5. Mewajibkan Tergugat untuk membayarkan THR Tahun 2015 sebesar Rp2.510.000,00;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Halaman 5 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016



7. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 14 April 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 April 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 13/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., *juncto* Nomor 23/Kas/G/2016/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 9 Mei 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 26 Mei 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 6 Juni 2016;

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 Para Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa *Judex Facti* telah keliru menerapkan hukum sehubungan dengan eksepsi Pemohon Kasasi mengenai pihak yang digugat oleh Termohon Kasasi;

Dalam surat gugatannya, Termohon Kasasi menyebutkan pihak Tergugat adalah Direktur PT Bormindo Nusantara. Terhadap hal tersebut, Pemohon Kasasi mengajukan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Termohon Kasasi salah alamat atau *error in persona*. Sebagaimana dapat dilihat dalam perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Bukti P-2), hubungan industrial yang dimiliki Termohon Kasasi adalah dengan Pemohon Kasasi sebagai suatu badan hukum dengan nama PT Bormindo Nusantara, sebagaimana telah disahkan dalam Berita Negara Nomor 10 tanggal 3 Februari 1987, Tambahan Nomor 103 (Bukti P-3), sehingga akan lebih tepat jika gugatan dialamatkan kepada PT Bormindo Nusantara, bukan kepada Direktur PT Bormindo Nusantara;

Lebih lanjut lagi, pada saat surat gugatan dibuat oleh Termohon Kasasi,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan dalam Anggaran Dasar PT Bormindo Nusantara, sebagaimana ternyata dalam Pasal 12 ayat 2 huruf b Anggaran Dasar Perseroan yang dicantumkan dalam Akta Nomor 6 tanggal 5 Juni 2009 yang dibuat di hadapan Notaris Linda Herawati, S.H dan telah disetujui oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-38154.AH.01.02. Tahun 2009 tanggal 7 Agustus 2009 (Bukti P-4), menyebutkan bahwa hanya Direktur Utama yang berwenang untuk mewakili perusahaan di dalam dan di luar pengadilan, sedangkan untuk Direktur bertindak atas nama perusahaan, perlu memperoleh surat kuasa dari Direktur Utama. Sepanjang Direktur Utama tidak memberikan kuasa kepada Direktur/anggota direksi lain, maka anggota direksi lain tersebut tidak dapat mewakili perusahaan. Hal ini merupakan alasan kedua mengapa Pemohon Kasasi menyatakan gugatan yang dialamatkan kepada Direktur PT Bormindo Nusantara keliru atau *error in persona* dan harus ditolak oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;

2. Bahwa *Judex Facti* telah keliru menerapkan hukum mengena upah proses; Pemohon Kasasi memahami kelalaian yang mengakibatkan Termohon Kasasi menandatangani 3 (tiga) kali perjanjian kerja waktu tertentu dan total waktu Termohon Kasasi menjadi karyawan kontrak adalah 3 (tiga) tahun sehingga melebihi ketentuan karyawan kontrak yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, mengenai pengakhiran/pemutusan hubungan kerja, telah disetujui dan diterima oleh Termohon Kasasi sebagaimana tercantum dalam surat pemutusan hubungan kerja yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi (Bukti P-5) sehingga tidak dapat dikatakan bahwa Pemohon Kasasi melanggar ketentuan Pasal 151 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena mengenai pemutusan hubungan kerja telah dicapai persetujuan dengan Termohon Kasasi; Pemohon Kasasi yakin bahwa Termohon Kasasi tidak keberatan dengan pemutusan hubungan kerja karena Termohon Kasasi tidak mengajukan permohonan pembatalan pemutusan hubungan kerja ataupun permohonan untuk dipekerjakan kembali oleh Termohon Kasasi dalam surat gugatannya sehingga dapat disimpulkan, pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah sah terhitung sejak tanggal surat Bukti P-5 disampaikan dan diketahui oleh Termohon Kasasi yaitu tanggal 17 Januari 2015. Terhitung sejak tanggal tersebut, Termohon Kasasi sudah tidak lagi menjalankan kewajibannya terhadap Pemohon Kasasi sehingga

Halaman 7 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

asas sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berlaku dan Pemohon Kasasi tidak lagi berkewajiban membayar upah Termohon Kasasi. Sehingga yang secara nyata menjadi sengketa antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah mengenai jumlah hak pesangon dan sisa upah yang wajib dibayarkan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi;

Sayangnya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru menganggap Pemohon Kasasi masih mempunyai kewajiban pembayaran upah proses. Hal ini dapat dikatakan keliru berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut:

- a. Sengketa hubungan industrial bukan mengenai apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi sah atau tidak, tetapi mengenai jumlah hak pesangon dan upah yang wajib dibayarkan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi. Oleh karenanya, jika selama proses sengketa berlangsung Termohon Kasasi bekerja pada perusahaan/pengusaha lain, hal tersebut tidak akan menjadi masalah karena pemutusan hubungan kerja telah diterima oleh kedua pihak;
- b. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dalam konteks ini, ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Mengenai ketentuan dalam Pasal 155, Mahkamah Konstitusi pernah menafsirkan bahwa "pemutusan hubungan kerja yang tetap" memiliki makna "kekuatan hukum tetap/inkracht" sehingga kewajiban perusahaan/pengusaha untuk membayar upah proses menjadi lebih panjang dari yang sebelumnya dibatasi hanya sampai dengan maksimum 6 (enam) bulan. Namun, karena pemutusan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak melanggar ketentuan Pasal 151 ayat 2, maka pemahaman upah proses sebagaimana dihubungkan dengan Pasal 155 tidak dapat diberlakukan dalam sengketa ini;
- c. Dalam hampir seluruh sengketa hubungan industrial yang berakhir pada putusan yang mewajibkan perusahaan/pengusaha membayar upah proses hal yang menjadi pokok sengketa adalah mengenai penetapan pemutusan hubungan kerja, baik yang diikuti dengan permohonan pembayaran sejumlah pesangon maupun tidak;

Berikut ini adalah contoh putusan-putusan yang memutus upah proses

Halaman 8 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena Penggugat/Tergugat meminta pengadilan untuk menetapkan status pekerja, apakah sudah terjadi pemutusan hubungan kerja atau pekerja dapat dipekerjakan kembali;

- i. putusan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 207/G/2011/PN.Sby tanggal 7 Maret 2012, dalam gugatannya Penggugat memohon penetapan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial dan pengadilan memutuskan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir sejak 30 November 2011 dan Tergugat harus membayar upah proses sebanyak 7 (tujuh) bulan upah. Putusan mengenai upah proses tersebut kemudian dianulir oleh Mahkamah Agung melalui putusan Nomor 454 K/Pdt.Sus-PHI/2012 tanggal 25 Oktober 2012 sehingga jumlah upah proses yang harus dibayarkan menjadi sebanyak 6 (enam) bulan upah;
- j. putusan Pengadilan Negeri Bandung Nomor 18/PDT.SUS-PHI/2015/PN.BDG tanggal 4 Mei 2015, dalam gugatannya Penggugat memohon pembatalan pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial dan pengadilan memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah sah dan Tergugat harus membayar upah proses. Putusan tersebut dikuatkan oleh putusan Mahkamah Agung Nomor 507 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tanggal 1 Oktober 2015;

Putusan-putusan di atas menunjukkan bahwa permintaan upah proses timbul ketika pekerja atau pengusaha belum sepakat mengenai pemutusan hubungan kerja sehingga dalam proses penyelesaian sengketa mengenai pemutusan hubungan kerja tersebut pengusaha tidak dapat secara mutlak menerapkan asas *no work no play* karena belum terdapat keputusan pemutusan hubungan kerja yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, dalam hal perselisihan bukan mengenai pemutusan hubungan kerja tapi mengenai besaran upah dan pesangon yang harus dibayarkan, sebagaimana terjadi pada sengketa ini, tidak arif jika pengusaha dibebankan pembayaran upah proses, apalagi untuk periode yang melebihi 6 (enam) bulan sebagaimana telah diatur dalam Kepmenakertrans Nomor KEP-150/Men/2000;

3. Bahwa *Judex Facti* telah memutuskan di luar yang dimohonkan oleh para pihak (*ultra petita*);

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, bahwa dalam gugatannya Penggugat tidak menyinggung mengenai keabsahan atau kapan pemutusan hubungan

Halaman 9 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

kerja yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikatakan sah dan Penggugat juga tidak memohonkan apapun mengenai pemutusan hubungan kerja dalam petitumnya. Hal ini menunjukkan bahwa Penggugat tidak keberatan dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat. Demikian juga dengan Tergugat, dalam jawabannya tidak menyinggung mengenai keabsahan pemutusan hubungan kerja yang dilakukannya, karena Tergugat telah yakin dengan ditandatanganinya surat pemutusan hubungan kerja oleh Penggugat (Bukti P-5) dan tidak dibahasnya mengenai pemutusan hubungan kerja di dalam gugatan, menunjukkan bahwa Penggugat dan Tergugat telah mencapai kesepakatan mengenai pemutusan hubungan kerja sejak saat surat pemutusan hubungan kerja diterbitkan oleh Tergugat; Namun, dalam putusannya, majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru memutuskan dalam pokok perkara angka 2 “mengabulkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat”. Dalam hal ini, jelas majelis hakim pada pengadilan tingkat pertama telah melakukan ultra petita atau memutuskan di luar apa yang diminta oleh para pihak;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 26 April 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 6 Juni 2016, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah salah menerapkan hukum;

Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat bekerja dengan Pemohon Kasasi/Tergugat diawali dengan ditandatanganinya kontrak pertama dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan, dan kontrak kedua diperpanjang selama 6 (enam) bulan dan kontrak ketiga diperpanjang lagi selama 1 (satu) tahun yang berakhir pada tanggal 24 September 2014;

Bahwa Pemohon Kasasi mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat melalui surat Nomor BN-DIII.1/73/I/2015 tanggal 17 Januari 2015 yang diketahui dan ditandatangani oleh Penggugat sebagai bukti bahwa Penggugat telah menerima pemutusan hubungan kerja tersebut (bukti T-11);

Bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 12 Februari 2016;

Bahwa sesuai dengan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Halaman 10 dari 12 hal. Put. Nomor 722 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



gugatan Termohon Kasasi/Penggugat telah lewat waktu;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT BORMINDO NUSANTARA tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 13/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr tanggal 14 April 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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 semua tingkat peradilan dibebankan Negara;

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

M E N G A D I L I

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT BORMINDO NUSANTARA** tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 13/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Pbr tanggal 14 April 2016;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

3. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 13 Oktober 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing



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

sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Retno Kusri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/.H.Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. Ttd/.Dr.H.Zahrul Rabain,S.H.,M.H.

Ttd/.H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd/.Retno Kusri, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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