



PUTUSAN

Nomor 230 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 EMHA KEBUN, berkedudukan kantor di Jalan Waringin Nomor 5B/ 9A, Medan dan berkedudukan tempat usaha di Jalan Sipare-pare Timur, Air Putih, Tanjung Gading, Batu Bara, yang diwakili oleh Direktur Utamanya Hapidi Wijaya, dalam hal ini memberikan kuasa kepada H. Maswandi, S.H., M.Hum., dan Rekan, Para Advokat, beralamat Jalan Waringin Nomor 5B/9A, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Desember 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

NGADIONO, Kewarganegaraan Indonesia bertempat tinggal di Pondok Perumahan PT Emha Kebun Sipare-pare, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Irfan A. Tarigan, S.H., dan Kawankawan, Para Advokat, beralamat di Perumahan Villa Setia Budi Makmur II Blok E-05, Jalan Setia Budi, Kelurahan Simpang Selayang, Kecamatan Medan Tuntungan, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Januari 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tanggal 01 Januari 1992.
2. Bahwa Penggugat bekerja 6 (enam) hari dalam seminggu sebagai penderes pohon karet.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa terakhir sekali bekerja di perusahaan Tergugat, upah yang diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp. 1.728.000,- (satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu rupiah);
4. Bahwa terakhir sekali bekerja, Penggugat bekerja sebagai penderes pohon karet di perusahaan Tergugat;
5. Bahwa Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya oleh Tergugat dengan Surat Tergugat Nomor 013/SPHK/EMHA/VIII/2014, tanggal 18 Agustus 2014;
6. Bahwa didalam Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diterbitkan oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana tersebut di atas, disebutkan alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah karena Penggugat melanggar Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa berdasarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut di atas, selanjutnya Penggugat menemui perwakilan Tergugat, yaitu staf-staf Tergugat yang ada di Perkebunan Tergugat untuk melakukan proses bipartit pada tanggal 19 Agustus 2014;
8. Bahwa dalam proses bipartit yang di prakarsai oleh Penggugat tersebut di atas, ternyata tidak ada menghasilkan suatu kesepakatan apapun;
9. Bahwa oleh karena tidak adanya kesepakatan apapun dalam proses bipartit yang diprakarsai oleh Penggugat, selanjutnya Penggugat melalui kuasa hukumnya kembali mencoba mengupayakan proses bipartit dengan mengirim surat undangan untuk melaksanakan proses bipartit lanjutan di kantor kuasa Penggugat kepada Tergugat dengan Surat tanggal 8 Desember 2014, namun Tergugat tidak menghadiri undangan tersebut tanpa memberi alasan apapun;
10. Bahwa oleh karena selama jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) dan (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tergugat tidak juga menghadiri undangan Penggugat yang dianggap menolak untuk berunding, maka selanjutnya berdasarkan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penggugat mencatatkan dan mengadukan perselisihan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara dengan Surat tanggal 12 Januari 2015, dengan melampirkan bukti upaya bipartit yang telah dilakukan, yaitu Undangan bipartit tertanggal 8 Desember 2014.

Halaman 2 dari 20 hal. Put. Nomor 230 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)



11. Bahwa setelah menerima pengaduan dari Penggugat, selanjutnya Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara melakukan proses Mediasi tripartit , yang ternyata Mediasi tersebut tidak juga menghasilkan kesepakatan apapun diantara Penggugat dan Tergugat;
12. Bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan apapun yang dihasilkan dari Mediasi tripartit yang dilakukan oleh Mediator tersebut, selanjutnya Mediator menerbitkan anjuran dengan Surat yang bernomor 405-6/DTK-TR/2015, tanggal 14 April 2015 perihal Anjuran;
13. Bahwa surat anjuran sebagaimana yang disebutkan di atas, pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:
 - 1) Bahwa Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tahun 1997 berdasarkan masuknya Penggugat dalam Program Jamsostek pada tahun 1997, dan terakhir sekali menerima upah sebesar Rp1.728.000,00 (satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu rupiah);
 - 2) Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak;
 - 3) Tergugat diwajibkan membayar upah selama belum ada penetapan pemutusan hubungan kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Penggugat;
 - 4) Dalam hal ada kesalahan, Tergugat wajib membuat surat peringatan terlebih dahulu terhadap Penggugat dan bukan melakukan pemutusan hubungan kerja;
 - 5) Mediator menyatakan agar Tergugat memberikan hak Penggugat sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4), dengan perincian sebagai berikut:
Uang Pesangon 1 x 9 bulan x Rp1.728.000,00 = Rp 15.552.000,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja 6 bulan x Rp1.728.000,00 = Rp10.368.000,00;
Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan 15%;
Dari Rp 25.920.000,00 = Rp 3.888.000,00;
Jumlah = Rp 29.808.000,00;
14. Bahwa setelah membaca isi dari pada surat anjuran mediator yang disebutkan di atas, Penggugat merasa keberatan dan menolak sebagian dari isi Anjuran tersebut;
15. Bahwa oleh karena Penggugat berkeberatan dan menolak sebagian dari isi anjuran tersebut, selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa keberatan pertama dari Penggugat terhadap anjuran mediator tersebut di atas adalah tentang waktu mulai bekerja/timbulnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang tidak tepat;
17. Bahwa Penggugat menolak pendapat mediator yang menyatakan Penggugat adalah pekerja Tergugat sejak tahun 1997 berdasarkan masuknya Penggugat dalam Program Jamsostek tahun 1997;
18. Bahwa penolakan tersebut didasarkan karena pada kenyataan yang sebenarnya Penggugat bekerja sejak Januari 1992 di perusahaan Tergugat, sebagaimana yang disebutkan oleh Penggugat pada saat dilakukan proses mediasi;
19. Bahwa untuk membuktikan apakah benar Penggugat mulai bekerja pada Januari 1992 atau tidak, seharusnya mediator menggunakan haknya sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
20. Bahwa ternyata hak tersebut tidak digunakan oleh mediator, padahal tentunya catatan atau buku yang menerangkan hal tersebut, jelas-jelas pasti ada di perusahaan Tergugat, sebab perusahaan Tergugat pastinya mencatatkan hal tersebut, yang setidaknya-tidaknya mencatatkannya dalam buku tentang pembayaran gaji;
21. Bahwa oleh karena Mediator tidak menggunakan hak nya tersebut di atas, maka hal tersebut jelas-jelas telah merugikan Penggugat dalam hal perhitungan waktu dimulainya Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat;
22. Bahwa berdasarkan uraian di atas, Penggugat berkeberatan dan menolak isi anjuran mediator yang menyatakan Penggugat bekerja sejak tahun 1997 dan mohon kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan Penggugat bekerja sebagai pekerja Tergugat pertama sekali adalah pada bulan Januari 1992;
23. Bahwa keberatan kedua dari Penggugat terhadap anjuran mediator adalah tentang hak Penggugat yang timbul oleh karena pemutusan hubungan kerja yang disebutkan oleh mediator dalam anjurannya hanya sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4);
24. Bahwa Penggugat keberatan terhadap pendapat mediator yang menyatakan hak Penggugat oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4);

Halaman 4 dari 20 hal. Put. Nomor 230 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)



25. Bahwa alasan Penggugat menolak anjuran mediator tersebut adalah karena menurut Penggugat, alasan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan oleh Tergugat dalam suratnya terhadap Penggugat dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Tergugat dengan Nomor 013/SPHK/EMHA/VIII/2014, tanggal 18 Agustus 2014 tidak pernah terjadi;
26. Bahwa alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat di dalam surat keterangan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan di atas adalah karena Penggugat melanggar Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
27. Bahwa pada kenyataannya tak satupun dari kesalahan-kesalahan yang dapat digunakan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang disebutkan dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas dilakukan oleh Penggugat;
28. Bahwa tak satupun dari kesalahan yang disebutkan dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut di atas, pernah didakwakan dan berkekuatan hukum tetap terhadap diri Penggugat;
29. Bahwa lagi pula berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, disebutkan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
30. Bahwa selain itu, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pokoknya menerangkan bahwa:
 - a. Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
 - b. Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial;
 - c. Apabila pengusaha ingin melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan yang dimaksud dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan Hakim pidana yang telah



mempunyai kekuatan hukum tetap terhadap perbuatan pekerja tersebut;

31. Bahwa Dalam Buku berjudul “Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan,” yang ditulis oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, yaitu bapak Juanda Pangaribuan, S.H.. M.H., Terbitan Muara Ilmu Sejahtera Indonesia, juga menyatakan apabila pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan kesalahan yang dimaksud dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hal tersebut dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap terhadap perbuatan pekerja tersebut;
32. Bahwa oleh karena tidak ada satu kesalahan pun yang disebut dalam Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Penggugat, serta tidak ada satupun putusan Pengadilan Pidana yang telah berkekuatan hukum tetap atas diri Penggugat, harusnya mediator menyatakan dalam anjurannya bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan, sehingga dengan demikian patut dikategorikan sebagai pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
33. Bahwa oleh karena itu, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar menyatakan alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena melanggar Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak sah berdasarkan hukum;
34. Bahwa oleh karena tidak sah nya alasan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
35. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 164 ayat (3) Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat_uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon 2 x 9 bulan x Rp1.728.000,00 = Rp31.104.000,00;
Uang Penghargaan Masa Kerja, 10 bulan x Rp1.728.000,00 =
Rp17.280.000,00

Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan 15%

Dari Rp48.384.000,00 = Rp 7.257.600,00

Jumlah =Rp 55.641.600,-

Terbilang: lima puluh lima juta enam ratus empat puluh satu ribu enam ratus rupiah;

36. Bahwa Penggugat juga ingin menyampaikan kepada Majelis Hakim Yang Terhormat bahwa sejak Agustus 2014 hingga saat gugatan ini didaftarkan, Tergugat tidak pernah lagi memberikan upah kepada Penggugat, padahal dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, pengusaha harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yang antara lain adalah membayar upah terhadap Penggugat;
37. Bahwa oleh karena Tergugat tidak lagi memberikan upah kepada Penggugat sejak Agustus 2014 padahal belum ada putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan tindakan Tergugat yang tidak lagi memberikan upah kepada Penggugat sejak Agustus 2014 tidak sah berdasarkan hukum;
38. Bahwa berdasarkan:
 - Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.,
 - Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011;
 - Buku yang berjudul, "Aneka Putusan Mahkamah Konstitusi Bidang Hukum Ketenagakerjaan" yang ditulis oleh Hakim Pengadilan Hubungan

Halaman 7 dari 20 hal. Put. Nomor 230 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

Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang bernama Juanda Pangaribuan, S.H., M.H., terbitan Muara Ilmu Sejahtera Indonesia., dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar memerintahkan Tergugat membayar upah proses terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Agustus 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini, yang jika diasumsikan putusan atas gugatan ini berkekuatan hukum tetap pada bulan Desember 2015, maka Tergugat wajib membayar kepada Penggugat sebesar $17 \times \text{Rp}1.728.000,00$; = $\text{Rp}29.376.000,00$ (dua puluh sembilan juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);

39. Bahwa selain itu, untuk menjamin dilaksanakannya putusan ini nantinya oleh Tergugat, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang akan memeriksa gugatan ini untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar $\text{Rp}500.000,00$ (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan ini;

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

- 1) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan Penggugat bekerja sebagai pekerja Tergugat pertama sekali pada bulan Januari 1992;
- 3) Menyatakan alasan dari pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena Penggugat melanggar Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak sah berdasarkan hukum;
- 4) Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja karena efisiensi;
- 5) Memerintahkan Tergugat untuk membayar kepada Penggugat,
 - Uang Pesangon $2 \times 9 \text{ bulan} \times \text{Rp} 1.728.000,00$ = $\text{Rp}31.104.000,00$;
 - Uang Penghargaan Masa Kerja, $10 \text{ bulan} \times \text{Rp} 1.728.000,00$ = $\text{Rp}17.280.000,00$
 - Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan 15%

<u>Dari $\text{Rp}48.384.000,00$</u>	<u>= $\text{Rp} 7.257.600,00$</u>
Jumlah	= $\text{Rp}55.641.600,00$

Terbilang: lima puluh lima juta enam ratus empat puluh satu ribu enam ratus rupiah;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 6) Menyatakan tindakan Tergugat yang tidak pernah lagi memberikan upah kepada Penggugat sejak Agustus 2014 tidak sah berdasarkan hukum;
- 7) Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses terhadap Penggugat terhitung sejak bulan Agustus 2014 hingga terbitnya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas gugatan Penggugat, yang jika diasumsikan gugatan Penggugat telah berkekuatan hukum tetap pada Desember 2015 maka upah proses yang harus dibayar oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah $17 \times \text{Rp}1.728.000,00 = \text{Rp}29.376.000,00$ (dua puluh sembilan juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu rupiah);
- 8) Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Tergugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
- 9) Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
- 10) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau, apabila Majelis Hakim yang memeriksa gugatan ini berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

A. Kewenangan Mediator:

Bahwa Penggugat adalah merupakan karyawan dan Tergugat yang bekerja sebagai penderes pohon karet dan Penggugat juga tinggal di Pondok Perumahan areal perkebunan milik Penggugat yang berlokasi di Sipare-Pare Timur, Kelurahan Siparepare, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara;

Bahwa dalam dalil-dalil gugatannya Penggugat secara tegas dan jelas mengatakan pada poin 7 (tujuh) dan 8 (delapan) berbunyi sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan surat pemutusan hubungan kerja tersebut di atas, selanjutnya Penggugat menemui perwakilan Tergugat, yaitu staf-staf Tergugat yang ada di Perkebunan Tergugat untuk melakukan proses bipartit pada tanggal 19 Agustus 2014;
- Bahwa dalam proses bipartit yang diprakarsai oleh Penggugat tersebut di atas, ternyata tidak ada menghasilkan suatu kesepakatan apapun;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas dan sesuai dengan fakta hukumnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat terjadi di lokasi kebun Tergugat yang berada di Sipare-Pare Timur, Kelurahan Siparepare, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara, sehingga Penggugat melakukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upaya penyelesaian secara bipartit ditempat Penggugat bekerja, namun kemudian bipartit tersebut tidak menghasilkan kesepakatan apapun;

Bahwa karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, kemudian Penggugat menempuh upaya tripartit sebagaimana yang didalilkan Penggugat pada poin 11 (sebelas) dan 12 (dua belas) berbunyi sebagai berikut:

Bahwa setelah menerima pengaduan dari Penggugat, selanjutnya Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara melakukan proses mediasi tripartit, yang ternyata mediasi tersebut tidak juga menghasilkan kesepakatan apapun diantara Penggugat dan Tergugat;

Bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan apapun yang dihasilkan dari Mediasi tripartit yang dilakukan oleh Mediator tersebut, selanjutnya Mediator menerbitkan anjuran dengan Surat yang bernomor 405-6/DTK-TR/2015, tanggal 14 April 2015 perihal Anjuran;

Bahwa Penggugat yang menempuh upaya tripartit dengan membuat pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara adalah suatu upaya yang keliru dan bertentangan dengan hukum. Bahwa tempat bekerja Penggugat berada di wilayah Kabupaten Batubara, seharusnya Penggugat menempuh lebih dahulu upaya proses mediasi untuk tripartit pada wilayah yang berwenang, yakni pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. Bahwa oleh karena instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan dalam perkara ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara, maka dengan demikian yang berwenang mengeluarkan Anjuran dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara bukan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;

Bahwa patut untuk diketahui ketentuan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 12 ayat (3) Permenakertrans Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi;

Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan

Halaman 10 dari 20 hal. Put. Nomor 230 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten/Kota;

Pasal 12 ayat (3) Permenakertrans Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi:

Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk :

- a. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota yang bersangkutan;
- b. Melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.

Bahwa dari dalil-dalil gugatan Penggugat diketahui, bahwa Penggugat tidak pernah menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat melalui mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara. Disamping itu juga mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara yang menerima pengaduan Penggugat tidak pernah melimpahkan upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara yang jelas-jelas memiliki kewenangan untuk itu;

Bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara telah keliru menafsirkan Pasal 12 ayat (2) Permenakertrans Nomor 17 Tahun 2014 yang menyatakan berwenang untuk melakukan mediasi yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi, bahwa patut untuk diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, Tergugat hanya memiliki satu-satunya kebun dan tidak mempunyai kebun lain selain yang ada di Sipare-pare Kabupaten Batubara;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara tidak berwenang untuk melakukan mediasi, sehingga dengan demikian Surat Nomor 405-6/DTK-TR/2015, tanggal 14 April 2015 perihal Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara mengandung cacat formil dan bertentangan dengan hukum, oleh karenanya sangat berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

A. Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*):

Bahwa ditinjau dari segi teknis dan substansi, perumusan *posita* maupun *petitum* yang dikemukakan Penggugat seperti yang tercantum di dalam gugatan, nyata-nyata sangat kabur dan tidak jelas sehingga tidak memenuhi asas *een*



duidelijk en bepalde conclusie, yakni Penggugat tidak jelas dan pasti apa yang didalilkan dan diminta oleh Penggugat seperti berikut ini:

Di satu sisi Penggugat menyatakan alasan PHK berdasarkan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak sah berdasarkan hukum, sedangkan disisi lain Penggugat menyatakan PHK karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (*vide poin 33 dan poin 34*);

Bahwa dalam dalil gugatan Penggugat ini menimbulkan suatu kerancuan, dimana Penggugat telah menggabungkan 2 (dua) persoalan yang berbeda. Penggugat menyatakan PHK berdasarkan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah tidak sah, namun kemudian mengaitkannya dengan menyatakan PHK karena efisiensi sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahwa dalam dalil gugatan ini Penggugat sematamata hanya mengharapkan pesangon 2 (dua) kali ketentuan;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka telah terbukti bahwasannya Penggugat telah menggabungkan beberapa persoalan dalam satu gugatan, sehingga gugatan tersebut menjadi kabur (*obscuur libel*). Oleh karenanya sangat berdasar hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menyatakan gugatan, Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Dalam Rekonvensi:

Bahwa Tergugat dalam Konvensi di dalam gugatan rekonvensi ini disebut juga Penggugat dalam Rekonvensi disingkat Penggugat d.r/Tergugat d.k, dengan ini mengajukan gugat balik (rekonvensi) terhadap Penggugat dalam Konvensi yang dalam Rekonvensi ini disebut Tergugat dalam Rekonvensi disingkat Tergugat d.r/Penggugat d.k;

Bahwa terhadap hal-hal yang yang dikemukakan dalam bahagian Konvensi, berlaku *mutatis mutandis* dianggap tercantum dalam bahagian rekonvensi ini, oleh karena itu tidak diulangi lagi;

Bahwa hubungan kerja Tergugat d.r/Penggugat d.k telah dimulai sejak 15 April 1997 dengan jabatan penderes pohon karet dengan upah terakhir sebesar Rp1.728.000,00 (satu juta tujuh ratus dua puluh delapan ribu rupiah);

Bahwa Tergugat d.r/Penggugat d.k seharusnya melaksanakan apa yang diperintahkan oleh Penggugat d.r/Tergugat d.k karena sudah menjadi tanggungjawab dan pekerjaan yang sudah rutinitas dilakukan oleh Tergugat d.r/Penggugat d.k, namun Tergugat d.r/Penggugat d.k melakukan hal yang sebaliknya dan mengajak karyawan-karyawan Penggugat d.r/Tergugat d.k



lainnya untuk tidak bekerja (mogok kerja). Bahwa Penggugat d.r/Tergugat d.k mengeluarkan Surat Nomor 013/SPHK/EMHA/VIII/2014, tanggal 18 Agustus 2014 tidaklah bertentangan dengan hukum, oleh karena itu Penggugat d.r/Tergugat d.k mohon kepada Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini untuk menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 013/SPHKJEMHANIII/2014, tanggal 18 Agustus 2014 adalah sah demi hukum;

Bahwa fakta hukumnya Tergugat d.r/Penggugat d.k telah melakukan kesalahan yang disengaja mengakibatkan produksi menjadi terhenti sehingga menimbulkan kerugian bagi Penggugat d.r/Tergugat d.k. Bahwa perbuatan Tergugat d.r/Penggugat d.k merupakan perbuatan yang berlanjut dan berulang, dimana Tergugat d.r/Penggugat d.k telah mengajak dan mengintimidasi teman sekerja agar tidak bekerja (mogok kerja) pada tanggal 25 Juli 2014 dan kemudian dilanjutkan lagi pada tanggal 14 Agustus sampai dengan 18 Agustus 2014;

Bahwa perbuatan Tergugat d.r/Penggugat d.k sangat bertentangan dengan Pasal 140 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, oleh karena itu Penggugat d.r/Tergugat d.k mohon kepada Majelis Hakim yang menyidangkan perkara ini untuk menyatakan Tergugat d.r/Penggugat d.k bersalah telah mengajak dan mengintimidasi teman sekerja untuk tidak bekerja (mogok kerja);

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

1. Mengabulkan gugatan Rekonvensi Penggugat d.r/Tergugat d.k untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 013/SPHK/EMHA/VIII/2014 tertanggal 18 Agustus 2014 adalah sah demi hukum;
3. Menyatakan Tergugat d.r/Penggugat d.k bersalah telah mengajak dan mengintimidasi teman sekerja untuk tidak bekerja (mogok kerja);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan Putusan Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn, tanggal 5 November 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat membayar hak - hak Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tunai sebesar Rp58.330.800,00 (Lima puluh delapan juta tiga ratus tiga puluh ribu delapan ratus rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp421.000,00 (empat ratus dua puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 1 Desember 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 108/Kas/2015/PHI Mdn, *juncto* Nomor 145/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Mdn, yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 18 Desember 2015;

Menimbang, bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 11 Januari 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 22 Januari 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, 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:

- I. Pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* Telah Keliru Sehingga Salah Dalam Menerapkan Hukum
 1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Factie* dalam memberikan pertimbangan hukum sebagaimana disebutkan pada halaman 19 alenia 5 menyebutkan sebagai berikut:

Halaman 14 dari 20 hal. Put. Nomor 230 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Menimbang, bahwa perselisihan Tergugat dan Penggugat sudah pernah dibicarakan ditingkat Kabupaten Batubara sebagaimana pada notulen rapat antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dengan pimpinan/pengurus PT Emha Kebun Sipare-pare, Kecamatan Sei Suka, diikuti oleh pekerja/buruh yang mengalami PHK (*vide* bukti P-7), namun Dinas Tenaga Kerja Batubara tidak mengeluarkan Anjuran, tetapi mengeluarkan Notulen Rapat. Notulen Rapat ini juga dikirimkan kepada Kadisnakertrans Provinsi Sumatera Utara, sehingga Penggugat melanjutkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara;

2. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang mendasarkan kepada Notulen Rapat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada tanggal 9 Juni 2015 (*vide* bukti P-7) sehingga Termohon Kasasi melanjutkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara adalah merupakan suatu pertimbangan yang sangat keliru. Bahwa dalam fakta hukum persidangan Notulen Rapat pada tanggal 9 Juni 2015 dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara tidak ada sangkut pautnya atau tidak ada kaitannya dengan perkara *a quo* karena dalam bukti P-7 tersebut tidak menyangkut dengan proses mediasi tripartit yang terjadi sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;
3. Bahwa di samping itu patut untuk diketahui oleh *Judex Facti* Notulen Rapat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dikeluarkan pada tanggal 9 Juni 2015 (*vide* bukti P-7) setelah keluarnya Anjuran Nomor 405-6/DTK-TR/2015 oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 14 April 2015 (*vide* bukti P-2/T-3), artinya tidaklah beralasan hukum Surat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara Nomor 566/1315/DTK-BB/2015, tanggal 9 Juni 2015 menjadi dasar oleh Termohon Kasasi untuk melanjutkan perselisihan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara. Bahwa dengan kata lain Anjuran Nomor 405-6/DTK-TR/2015, tanggal 14 April 2015 dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dikeluarkan lebih dahulu dari pada Notulen Rapat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada tanggal 9 Juni 2015;
4. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* dalam perkara *aquo* telah keliru sehingga salah dalam menerapkan hukum;



II. Pertimbangan Hukum Majelis Hakim *Judex Facti* Melanggar Hukum Yang Berlaku;

1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah melanggar hukum yang berlaku, dimana dalam memberikan pertimbangan hukum sebagaimana disebutkan pada halaman 20 alenia 1 menyebutkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa proses penyelesaian perselisihan Tergugat dengan Penggugat telah melakukan pertemuan atau bipartit antara Tergugat dengan Penggugat pada tanggal 19 Agustus 2014 yang diprakarsai oleh Penggugat tetapi tidak menghasilkan kesepakatan apapun, selanjutnya Penggugat menempuh upaya tripartit ke Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, hasilnya tidak terjadi kesepakatan apapun Tergugat dan Penggugat sebagaimana pada Anjuran tanggal 14 April 2015;

2. Bahwa dalam hal ini *Judex Facti* memberikan pertimbangan yang sangat bertentangan dengan fakta hukum, dimana dalam fakta persidangan Termohon Kasasi adalah merupakan karyawan dari Pemohon Kasasi yang bekerja sebagai penderes pohon karet, dan di samping itu Termohon Kasasi juga tinggal di Pondok Perumahan areal perkebunan milik Pemohon Kasasi yang berlokasi di Sipare-Pare Timur, Kelurahan Sipare-pare, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara. Seharusnya upaya tripartit dilakukan oleh Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara, bukan Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara;

3. Bahwa patut untuk diketahui oleh *Judex Facti* ketentuan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 12 ayat (3) Permenakertrans RI Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi;

Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;

Pasal 12 ayat (3) Permenakertrans RI Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi:



Mediator yang berkedudukan di Dinas Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf c, berwenang untuk:

- a. Melakukan mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten/Kota yang bersangkutan;
 - b. Melakukan Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau Dinas Provinsi.
4. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* dalam perkara aquo telah melanggar hukum yang berlaku;

III. Pertimbangan Hukum Majelis Hakim *Judex Facti* Telah Salah dan Bertentangan Dengan Hukum;

1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Factie* telah mengabaikan fakta hukum persidangan, dimana dalam memberikan pertimbangan hukum sebagaimana disebutkan pada halaman 28 alenia 1 menyebutkan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa karena Penggugat dan karyawan lain tidak bersedia melakukan pekerjaan kutip lump (ngelontok) mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, Management kebun memberikan instruksi kepada karyawan apabila tidak bersedia melakukan pekerjaan inti tersebut perusahaan memerintahkan untuk tidak bekerja karena tidak memberikan hasil yang maksimal dan merugikan perusahaan (vide bukti T-2);

2. Bahwa pertimbangan *Judex Factie* tidaklah memberikan pertimbangan yang adil bagi Pemohon Kasasi, dimana fakta hukumnya telah terjadinya pelanggaran disiplin kerja oleh Termohon Kasasi karena Termohon Kasasi tidak bersedia melakukan pekerjaan kutip lump (ngelontok) sehingga menimbulkan kerugian bagi Pemohon Kasasi akibat mogok kerja yang terjadi selama 5 (lima) hari.
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi terhadap Termohon Kasasi adalah karena kesalahan yang sengaja dilakukan oleh Termohon Kasasi dengan mengajak dan mengintimidasi teman sekerja agar tidak bekerja (mogok kerja) untuk melakukan pengutipan lump yang bertujuan menurunkan hasil produksi, sehingga Pemohon Kasasi menderita kerugian. Bahwa perbuatan Termohon Kasasi yang telah mengintimidasi atau memaksa karyawan-karyawan Pemohon Kasasi lainnya untuk melakukan mogok kerja sangatlah bertentangan dengan hukum dan undang-undang.



4. Bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi tidaklah memenuhi ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

“Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat”;

5. Bahwa dengan demikian pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* dalam perkara *a quo* telah bertentangan dengan hukum yang berlaku;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 17 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 22 Januari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Dalam eksepsi, *Judex Facti* telah benar menerapkan ketentuan Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena secara substansi telah dilakukan mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu bara dan anjuran oleh Disnaker Provinsi Sumatera Utara sebagaimana telah tepat dan benar dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, lagipula sesuai jiwa Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara cepat sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang syarat gugatan hanya dilampiri risalah mediasi;

Dalam pokok perkara, *Judex Facti* telah benar menilai bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat maupun Tergugat karena saksi-saksi yang diajukan Penggugat dan Tergugat memberi keterangan saling bertentangan mengenai apakah Penggugat telah mempengaruhi para pekerja lainnya untuk tidak masuk kerja 5 (lima) hari, lagi pula hal ini penilaian hasil pembuktian yang bersifat penghargaan tentang suatu kenyataan tidak dapat dipertimbangkan dalam pemeriksaan pada tingkat kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT EMHA KEBUN tersebut harus ditolak;

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

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT EMHA KEBUN** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa, tanggal 21 Juni 2016 oleh Dr. Irfan Fachrudin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Dr. H. Fauzan, 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 dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Febry Widjajanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

Ttd.

Ttd.

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

Dr. Irfan Fachrudin, S.H., C.N.

Ttd.

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

Halaman 19 dari 20 hal. Put. Nomor 230 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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

Panitera Pengganti,

Ttd.

Febry Widjanto, S.H., M.H.

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

RAHMI MULYATI, SH.,MH

NIP. 195912071985122002

Halaman 20 dari 20 hal. Put. Nomor 230 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)