



P U T U S A N

Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT NAULI SAWIT, diwakili oleh Rianto (Direktur Utama), berkedudukan di Jalan Pendidikan, Kelurahan Baja Mas, Kecamatan Sirandorung, Kabupaten Tapanuli Tengah, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada H. Refman Basri, S.H., MBA. dan kawan-kawan, Para Advokat pad Law Office H. Refman Basri, S.H., MBA. - Zulchairi, S.H. & Rekan, berkantor di Jalan Kejaksaan, Nomor 7 Medan, berdasarkan Suatu Kuasa Khusus tanggal 19 Oktober 2016;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

TUA SILALAH, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Perumahan PT Nauli Sawit, Kelurahan Baja Mas Kecamatan Sirandorung, Kabupaten Tapanuli Tengah, Provinsi Sumatera Utara;
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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja di perusahaan Tergugat yaitu PT Nauli Sawit terhitung sejak tanggal 1 Maret 2006 sesuai dengan Surat Pengangkatan dan Penetapan tertanggal 1 Maret 2006 yang diterbitkan oleh PT Nauli Sawit dengan jabatan terakhir sebagai Kepala Tata Usaha (KTU), sampai dengan Tergugat mengeluarkan Surat Nomor 228/Dir.Produksi/VIII/2015, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 22 Agustus 2015. Dengan demikian masa kerja yang dimiliki oleh Penggugat adalah 9 (sembilan) tahun 5 (lima) bulan;

Hal. 1 dari 10 hal. Put. Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat dengan upah pokok terakhir yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 29 Juli 2015 sebesar Rp5.726.200,00 (lima juta tujuh ratus dua puluh enam ribu dua ratus rupiah);
3. Bahwa selama 9 (sembilan) tahun lebih Penggugat berupaya bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan diri Penggugat maupun perusahaan Tergugat. Akan tetapi sebagai manusia biasa, Penggugat tidak luput dari kesalahan sehingga pada tanggal 19 Juni 2015 Tergugat memberikan Surat Peringatan Pertama (I) kepada Penggugat dikarenakan Penggugat tidak memeriksa laporan yang dibuat oleh Krani (bawahan);
4. Bahwa sebagai bentuk tanggungjawabnya, Penggugat kemudian telah mengganti kerugian dengan cara membayar kepada Tergugat sesuai dengan nilai yang ditentukan Tergugat. Dengan demikian tidak ada lagi kerugian yang dialami oleh Tergugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh Penggugat tersebut;
5. Bahwa namun demikian, secara tiba-tiba tanpa melalui surat peringatan Kedua (II) dan surat Peringatan Ketiga (III) Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan Surat Nomor 228/Dir.Produksi/VIII/2015, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), Tertanggal 22 Agustus 2015 dengan alasan-alasan karena Penggugat sudah pernah mendapat:
 - (1) Surat Teguran, Surat Peringatan I;
 - (2) Kurang kontrol bawahan yang mengakibatkan ketekoran barang barang gudang yang dilakukan bawahan;
 - (3) Melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 27 ayat (16) yakni mengabaikan petunjuk/nasehat untuk memperbaiki cara kerja menolak untuk mentaati perintah atasan atau pengusaha;
6. Bahwa oleh karena PHK tersebut dilakukan oleh Tergugat tanpa melalui Surat Peringatan Kedua (II) dan Surat Peringatan Ketiga (III), sebagaimana seharusnya dilakukan sebelum melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang dianggap melanggar ketentuan-ketentuan Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana diatur dalam Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah

Hal. 2 dari 10 hal. Put. Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kepada pekerja buruh diberikan surat peringatan pertama, surat peringatan kedua, dan surat peringatan ketiga secara berturut-turut. Maka PHK tersebut adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

7. Bahwa selain itu, PHK tersebut juga dilakukan secara sepihak oleh Tergugat karena dilakukan tanpa perundingan terlebih dahulu dengan Pihak Penggugat dan sampai dengan sekarang tidak ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menetapkan Penggugat dapat melakukan PHK terhadap Penggugat;
8. Bahwa kewajiban melakukan perundingan sebelum melakukan PHK dan adanya Penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini secara tegas diatur pada ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:
Ayat (2): Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
Ayat (3): Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial;
9. Bahwa berdasarkan alasan-alasan di atas, maka PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan PHK yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) sehingga tidak sah dan batal demi hukum;
Oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah atau batal demi hukum;
10. Bahwa, oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar:

Hal. 3 dari 10 hal. Put. Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (1) Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2);
- (2) Uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3), dan;
- (3) Uang pengganti hak sebesar 15% sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- (4) Hak Penggugat yang belum dibayarkan yaitu pengganti cuti tahun 2014; Dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp5.726.200,00 (lima juta tujuh ratus dua puluh enam ribu dua ratus rupiah) sesuai dengan jumlah upah terakhir yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 29 Juli 2015 dengan masa kerja Penggugat 9 (sembilan) tahun 5 (lima) bulan, dengan rincian perhitungan sebagai berikut

(1) Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}5.726.200,00 = \text{Rp}103.071.600,00$;

(2) Uang penghargaan masa kerja
 $1 \times 4 \times \text{Rp}5.726.200,00 = \text{Rp} 22.904.800,00 +$
Jumlah $= \text{Rp}125.976.400,00$;

(3) Penggantian biaya perumahan, pengobatan dan perawatan
 $15\% \times \text{Rp}125.972.000,00 = \text{Rp}18.895.800,00$;

(4) Pengganti Hak Cuti Tahun 2014 yang belum dijalani
 $6/25 \times \text{Rp} 5.726.000,00 = \text{Rp} 1.374.240,00 +$
Total $= \text{Rp}146.246.440,00$;

(Terbilang: Seratus empat puluh enam juta dua ratus empat puluh enam ribu empat ratus empat puluh rupiah);

11. Bahwa untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;

11. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas perselisihan pemutusan hubungan kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (*uit voerbaar bij voorraad*);

12. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

13. Bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, membebaskan segala biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara (*vide* Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);
14. Bahwa sebelum Penggugat mengajukan gugatan ini di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan, terlebih dahulu Penggugat membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Tengah guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut. Kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tapanuli Tengah melimpahkan masalah tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara dan pada tanggal 25 September 2015 Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara telah berupaya untuk memanggil para pihak sekaligus untuk mengadakan Mediasi, akan tetapi tidak menghasilkan kesepakatan bersama, sehingga Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan Surat Anjuran dengan Nomor 188-6/DTK-TR/2016 tanggal 23 Februari 2016;
15. Bahwa atas surat anjuran mediator tersebut, Tergugat tidak ada melaksanakannya, sehingga untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara *a quo* sesuai dengan ketentuan dalam Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (*vide* Pasal 5 *juncto* Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat melalui Surat Nomor 228/Dir.Produksi/VIII/2015, Hal: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), tertanggal 22 Agustus adalah merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang bertentangan

Hal. 5 dari 10 hal. Put. Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak sah dan batal demi hukum;

3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), uang pengganti hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp5.726.200,00 (lima juta tujuh ratus dua puluh enam ribu dua ratus rupiah) sesuai dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat, dengan rincian sebagai berikut:

- | | |
|---|----------------------|
| (1) Uang pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp. } 5.726.200,00$ | = Rp103.071.600,00; |
| (2) Uang penghargaan masa kerja
$1 \times 4 \times \text{Rp}5.726.200,00$ | = Rp 22.904.800,00 + |
| Jumlah | = Rp125.976.400,00 |
| (3) Penggantian biaya perumahan, pengobatan dan perawatan
$15\% \times \text{Rp. } 125.972.000,00$ | = Rp 18.895.800,00 |
| (4) Pengganti Hak Cuti Tahun 2014 yang belum dijalani
$6/25 \times \text{Rp. } 5.726.200,00$ | = Rp 1.374.288,00 + |
| (5) Total | = Rp146.246.488,00 |

(Terbilang: Seratus empat puluh enam juta dua ratus empat puluh enam ribu empat ratus delapan puluh delapan rupiah)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak diucapkan;
5. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voerbaar bij voorraad*);
6. Membebaskan segala biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara; Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*et aequa et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn., tanggal 17 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 22 Agustus 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai sebesar Rp85.606.690,00 (delapan puluh lima juta enam ratus enam ribu enam ratus sembilan puluh rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp336.000,00 (tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2016 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Oktober 2016 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 Oktober 2016 sebagaimana ternyata dari akta pernyataan permohonan kasasi Nomor 113/Kas/2016/PHI.Mdn. *juncto* Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Mdn. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 7 November 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 21 Desember 2016, akan tetapi Penggugat tidak mengajukan jawaban memori kasasi;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

1. Bahwa Pemohon Kasasi dapat menerima seluruh pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam putusan *a quo* karena Termohon Kasasi telah melakukan kesalahan sehingga diputuskan oleh *Judex Facti* mendapatkan hak 1 kali ketentuan sebagaimana amar putusan perkara *a quo*;
2. Bahwa Pemohon Kasasi tidak dapat menerima pertimbangan hukum atas upah Termohon Kasasi setiap bulan sebesar sebesar Rp5.726.200,00 (lima juta tujuh ratus dua puluh enam ribu dua ratus rupiah), sebab dengan telah jelas Termohon Kasasi mengakui di depan Mediator bahwa gaji Termohon Kasasi adalah sebesar

Hal. 7 dari 10 hal. Put. Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Rp5.500.000,00 (lima juta lima ratus ribu rupiah), demikian juga tidak benar upah terakhir diterima Bulan Juli 2015, karena pengakuan Termohon Kasasi telah menerima upah terakhir di Bulan Agustus 2015, dengan perhitungan sampai tanggal 22 Agustus 2015, hal ini jelas tertulis Pengakuan Termohon Kasasi dalam Surat Anjuran Nomor 188-G/DTK-TR/SU/2016 tanggal 23 Pebruari 2016 dan dilampirkan Termohon Kasasi sebagai bukti pada gugatannya (*vide* Bukti P-4/Bukti T-5);

3. Bahwa Mediator telah memberikan pertimbangan dalam surat anjurannya tersebut, sehingga upah Termohon Kasasi adalah sebesar Rp5.500.000,00 (lima juta lima ratus ribu rupiah), sehingga dapat menjadi alasan hukum bagi Majelis Hakim dalam tingkat kasasi untuk dapat memperbaiki perhitungan upah Termohon Kasasi dengan perhitungan perbulannya sebesar Rp5.500.000,00 (lima juta lima ratus ribu rupiah) dan selanjutnya dapat memperbaiki amar putusan perkara *a quo* sepanjang upah setiap bulan sebesar Rp5.500.000,00 (lima juta lima ratus ribu rupiah);
4. Bahwa sudah tepat dan benar pertimbangan *Judex Facti* bahwa Termohon Kasasi yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan telah menerima Surat Peringatan dari Termohon Kasasi akan tetapi tidak memperbaiki cara kerja Termohon Kasasi dan menolak mentaati perintah dari Pemohon Kasasi dan hal tersebut diakui oleh Termohon Kasasi dalam gugatannya;
5. Bahwa sudah tepat dan benar pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menolak tentang cuti yang dituntut oleh Termohon Kasasi untuk tahun 2014 dan petitum lainnya dalam gugatan Termohon Kasasi karena pertimbangan hukum tersebut telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yang diatur dalam ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Ketentuan Hukum Acara Perdata yang berlaku;
6. Bahwa berdasarkan alasan-alasan hukum tersebut di atas patut kiranya Majelis Hakim dalam tingkat kasasi memiliki alasan hukum untuk dapat menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi untuk seluruhnya dan menolak dalil-dalil kontra memori kasasi yang diajukan oleh Termohon Kasasi untuk seluruhnya;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 7 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa upah per bulan sesuai Bukti P.2 berupa Rekening Koran Tabungan Bank Sumut Periode 28 Juni 2015 sampai dengan 31 Juli 2015 adalah Rp5.726.200 (lima juta tujuh ratus dua puluh enam ribu dua ratus rupiah), sedangkan menurut Pemohon Kasasi/pengusaha adalah sebesar Rp5.500.000,00 (lima juta lima ratus ribu rupiah) namun tidak dikuatkan dengan alat bukti;

Bahwa selain itu keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena keberatan-keberatan 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 tidak dilaksanakan atau ada kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran hukum yang berlaku, 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 Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, putusan *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT NAULI SAWIT** 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;

Hal. 9 dari 10 hal. Put. Nomor 711 K/Pdt.Sus-PHI/2017



putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT NAULI SAWIT**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Halaman 10