



PUTUSAN
Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. BINTAN LAGOON RESORT, berkedudukan di Jalan Indera Segara SiteA-12 Lagoi Bintan Utara, Kepulauan Riau, Indonesia, yang diwakili oleh MOHAMED IBRAHIM selaku Presiden Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada AGUS SETIAWAN, S.H., Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum, berkantor di Wisma Harapan 2 Blok G Nomor 7 Mekarsari, Cimanggis, Depok, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 November 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

1. **KRISNA BARATA**, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Perumahan Graha Lestari Nomor 05 RT/RW. 001/001 Kelurahan Sebung Lagoi, Kecamatan Teluk Sebung, Kabupaten Bintan;
2. **DEDI HERIANTO**, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Jalan Langsung RT/RW.001/001 Kelurahan Sebung Lagoi, Kecamatan Teluk Sebung, Kabupaten Bintan;
3. **ISMA WAHYUDI**, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Jalan Wiratno Lr. IV Nomor 33 RT/RW. 003/004 Kelurahan Kampung Baru, Kecamatan Tanjung Pinang Barat-Kota Tanjung Pinang;
4. **HARIS SAH PUTRA**, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan Swasta, bertempat tinggal di perumahan Taman Sari Blok D Nomor 52 RT/RW.003/005 Kelurahan Tanjung Uban Utara, Kecamatan Bintan Utara, Kabupaten Bintan;
5. **KHALID IBRAHIM AZIZ MUZAKIR**, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan Swasta, bertempat tinggal di Perumahan Tanah Anggrek RT/RW.004/002 Kelurahan

Halaman 1 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Ekang Anculai, Kecamatan teluk Sebondong, Kabupaten
Bintan;

6. FERY KURNIAWAN, Kewarganegaraan Indonesia, Karya-
wan Swasta, bertempat tinggal di Kampung Bugis RT/RW.
002/001 Kelurahan Tanjung Uban Utara, Kecamatan
Bintan Utara, Kabupaten Bintan;

7. DWI MARTINO VELLY, Kewarganegaraan Indonesia,
Karyawan Swasta, bertempat tinggal di RT/RW. 003/005
Kelurahan Sei Jang, Kecamatan Bukit Bestari, Kota
Tanjung Pinang;

Dalam hal ini semuanya memberi kuasa kepada: IWAN
KURNIAWAN, S.H., dan kawan-kawan Para Advokat/
Penasihat Hukum dari Kantor Hukum IWAN KURNIAWAN .SH
& REKAN, yang berkedudukan di Jalan Kijang Lama Gang
Putri Balqis III Nomor 73 KM. 7 Tanjung Pinang, berdasarkan
Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Desember 2014, sebagai Para
Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

DALAM POKOK PERKARA :

1. Bahwa Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV, Penggugat
V, Penggugat VI dan Penggugat VII (para Penggugat) adalah
pekerja/karyawan tetap di perusahaan Tergugat (PT. Bintan Lagoon
Resort), terhitung sejak tanggal, bulan dan tahun sebagai berikut :
 - a. Penggugat I mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak Juli
2005;
 - b. Penggugat II mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak 1
September 1999;
 - c. Penggugat III mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak 12
Juli 1997;
 - d. Penggugat IV mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak 4
Oktober 1999;

Halaman 2 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- e. Penggugat V mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak 2004 ;
- f. Penggugat VI mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak 15 Juli 2005;
- g. Penggugat VII mulai bekerja di PT. BINTAN LAGOON RESORT sejak 15 Juli 2006;
2. Bahwa sejak Para Penggugat diterima bekerja sebagai karyawan pada perusahaan Tergugat (PT. BINTAN LAGOON RESORT), masing-masing Para Penggugat melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya, dengan gaji pokok dan tunjangan terakhir yang dibayarkan Tergugat kepada para Penggugat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :
 - a. Penggugat I bekerja dengan jabatan Terakhir sebagai Captain/F&B Service dengan gaji pokok lebih kurang Rp3.255.000,00;
 - b. Penggugat II bekerja dengan jabatan terakhir sebagai Technician 1/Engineering dengan gaji pokok lebih kurang Rp3.255.000,00;
 - c. Penggugat III bekerja dengan jabatan terakhir sebagai F&B Supervisor/F&B Service dengan gaji pokok lebih kurang Rp3.355.000,00;
 - d. Penggugat IV bekerja dengan jabatan terakhir sebagai HK Attendant I/Housekeeping dengan gaji pokok lebih kurang Rp3.255.000,00;
 - e. Penggugat V bekerja dengan jabatan terakhir sebagai Pool Attendant/ Recreation Department dengan gaji pokok lebih kurang Rp3.255.000,00;
 - f. Penggugat VI bekerja dengan jabatan terakhir sebagai F7B Supervisor/ F&B Service dengan gaji pokok lebih kurang Rp3.355.000,00;
 - g. Penggugat VII bekerja dengan jabatan terakhir sebagai Waiter/F&b Service dengan gaji pokok lebih kurang Rp 3.255.000,00;
3. Bahwa pada tanggal 23 Januari 2013 para Penggugat telah diskorsing oleh Tergugat dikarenakan telah membuat status dan komen di akun facebook dan oleh karenanya Tergugat telah melaporkan perbuatan para Penggugat ke pihak Polres Bintan atas dugaan terjadinya tindak pidana sebagaimana yang dirumuskan dalam pasal 335 KUHPidana tentang perbuatan Tidak Menyenangkan yang dilakukan oleh para Penggugat terhadap Tergugat;
4. Bahwa perbuatan para Penggugat sebagaimana dimaksud pada point 3 di atas berawal dari Penggugat II, Penggugat III, Penggugat V, dan Penggugat VI pada saat mengikuti perundingan untuk merumuskan Perjanjian kerja Bersama Tahun 2013-2015 yang diadakan pada tanggal 10 Januari s/d Februari 2013, di samping sebagai Karyawan dari Tergugat, Penggugat II,

Halaman 3 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat III, Penggugat V, dan Penggugat VI (Para Penggugat) juga selaku Pengurus Pimpinan Unit Kerja pada DPC Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia di kawasan Pariwisata Lagoi-Kabupaten Bintan sejak tahun 2010;

5. Bahwa dalam perundingan tersebut terjadi kebuntuan dikarenakan Serikat Pekerja meminta Penambahan ayat pada Pasal 13 Ayat (5) dalam rancangan Perjanjian kerja Bersama yaitu seluruh karyawan PT. Bintan Lagoon Resort terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Terbatas (Pasal 13 Ayat 5 Perjanjian Kerja Bersama);
6. Bahwa sedangkan pihak Manajemen (Tergugat) meminta untuk Pasal 13 ayat (5) dihilangkan, dengan alasan hal tersebut berkaitan dengan kebijakan yang tidak bisa dijelaskan dengan rinci dan hal ini merupakan kebijakan sejak tahun 2007, yang mana setiap rekrutan karyawan berstatus kontrak untuk seterusnya tetap sebagai karyawan kontrak;
7. Bahwa oleh karena tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak sebagaimana dimaksud pada poin 4 dan 5 di atas, akhirnya para Tergugat membuat postingan di Akun Facebook Serikat Pekerja Bintan Resort dan juga melakukan sosialisasi di lapangan dengan cara membuat tulisan yang ditempelkan di papan pengumuman SPSI Bintan Lagoon yang isinya bagi siapa yang mendukung perjuangan para penggugat maka dianjurkan memakai Pita Merah Putih. Hal yang dilakukan para penggugat dimaksudkan untuk meminta dukungan dari seluruh karyawan PT. Bintan Lagoon Resort (Tergugat) dalam melakukan aksi damai untuk memperjuangkan isi Pasal 13 ayat (5) supaya dapat dimasukkan ke dalam perjanjian kerja bersama 2013-2015, dengan cara bagi yang mendukung maksud Pasal 13 ayat (5) dimasukkan ke dalam perjanjian kerja bersama;
8. Bahwa setelah rencana Para Penggugat diketahui oleh Tergugat, selanjutnya Tergugat melakukan tindakan berupa mengeluarkan pengumuman yaitu melarang seluruh karyawan untuk memakai pita merah putih, dan karenanya terjadilah intimidasi terhadap seluruh karyawan yang mengakibatkan rencana para Penggugat tidak seluruhnya dapat terwujud dikarenakan telah terjadi intimidasi/larangan terhadap karyawan baik melalui security maupun melalui pengumuman dari Tergugat yang melarang pemasangan pita merah putih yang akan diletakkan di baju para pendukung tersebut;
9. Bahwa akibat munculnya komentar-komentar di akun facebook Serikat Pekerja Bintan Resort dari beberapa karyawan membuat tergugat (pihak

Halaman 4 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



manajemen perusahaan) merasa terpojok dan tidak senang, sehingga pada tanggal 22 Januari 2013, para penggugat diminta untuk bertemu dengan pihak manajemen perusahaan (Tergugat) pada masa itu yaitu Mr. Robert Remey 9MD) dan meminta penjelasan dari para Penggugat terkait dengan komentar-komentar yang ada di dalam facebook tersebut;

10. Bahwa pada kesepakatan tersebut Para Penggugat telah memberi penjelasan kepada Tergugat (pihak manajemen) tentang maksud dan tujuan serta komentar-komentar yang bermunculan di dalam akun facebook tersebut hanyalah semata-mata memberikan saran, kritik dan memberi semangat dalam rangka berjuang meletakkan Pasal 13 ayat (5) agar dimasukkan ke dalam Perjanjian kerja Bersama tahun 2013-2015, namun rupanya Tergugat benar-benar tidak dapat menerima alasan dan penjelasan dari para Penggugat sehingga menyimpulkan/menghakimi Para Penggugat dengan menyatakan para Penggugat telah melakukan Pelanggaran berat yaitu membongkar rahasia perusahaan/mencemarkan nama baik perusahaan, dan selanjutnya Tergugat mengatakan akan melaporkan Para Penggugat ke pihak kepolisian, pada saat itu pula Tergugat mengeluarkan/menerbitkan surat Nomor 009/Let-out/HR/BLR/2013 tertanggal 22 Januari 2013 perihal memberikan skorsing kepada para Penggugat terhitung sejak dikeluarkannya surat tersebut sampai dengan ada pemberitahuan lebih lanjut. Perbuatan Tergugat jelas sudah dapat dikategorikan ke dalam perbuatan yang melanggar UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

11. Bahwa pada tanggal 28 Januari 2013 Para Penggugat dipanggil oleh Tergugat, dan bertemu Ibu Greatta Rillasri selaku Asst Administrasi manajer bintang lagoon resort. Para Penggugat ditanya oleh Ibu Greatta apakah kami ada yang berniat mengundurkan diri? Para Penggugat menjawab 'tidak ada', selanjutnya Tergugat (Manajemen) mengatakan akan mem PHK Para Penggugat tanpa kompensasi apapun karena menurut Tergugat para Penggugat telah melakukan pelanggaran berat. Melalui Surat Nomor 004/HR-BLR/PHK/I/2013 Tergugat menyatakan PHK terhadap para Penggugat;

12. Bahwa perlu ditegaskan disini, tindakan Tergugat langsung melakukan perbuatan mem-PHK-kan sepihak Para Penggugat dalam perkara *a quo*, dengan alasan bahwa Para Penggugat telah melakukan perbuatan pelanggaran berat dan selanjutnya dilaporkan kepada pihak Kepolisian, merupakan tindakan hukum yang sangat keliru dan melanggar UU Nomor 13 tahun 2003, karena seharusnya, apabila pihak Tergugat menduga telah



terjadi suatu kasus pidana ketenagakerjaan, maka Tergugat berdasarkan Pasal 182 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, terlebih dahulu harus membuat laporan kepada penyidik Pegawai Negeri Sipil, bukan langsung membuat laporan Kepolisian sebagaimana yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat dalam perkara *a quo*;

13. Bahwa disamping itu, perbuatan Tergugat tidak memberikan upah dan hak-hak Para Penggugat lainnya, sejak mulai di-skorsing, di-PHK dengan alasan telah melakukan pelanggaran berat karena diduga telah melakukan tindak pidana di bidang Ketenagakerjaan, sampai dengan dimajukannya gugatan perkara *a quo*, sudah dapat dikategorikan ke dalam perbuatan melanggar UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 158 ayat 2, karena tuduhan melakukan kesalahan berat terhadap Para Penggugat tidak memenuhi unsur-unsur tersebut, yaitu tidak didukung adanya tertangkap tangan, tidak ada pengakuan, dan tidak didukung dengan bukti pendukung lainnya yang kuat dan syah;

14. Bahwa terkait adanya dugaan pelanggaran berat yang dilakukan oleh Para Penggugat tersebut, kemudian Tergugat membuat laporan Polisi di Polres Bintan dengan Nomor LP/13/II/2013/KEPRI/RESBINTAN tanggal 23 Januari 2013 atas dugaan melakukan perbuatan tidak menyenangkan sebagaimana dimaksud dalam rumusan Pasal 335 KUHPidana, dan para Penggugat pun diperiksa serta dimintai keterangannya di hadapan penyidik di Polres Bintan yang menangani perkara tersebut. Dan pada tanggal 20 September 2013 penyidik Polres Bintan mengeluarkan/menerbitkan Surat Pemberitahuan Perkembangan hasil Penyelidikan (SP2HP) dengan surat Nomor B/126/IX/2013/Reskrim yang pada intinya menyatakan bahwa perbuatan Para Penggugat belum memenuhi unsur tindak pidana dalam hal ini perkara perbuatan tidak menyenangkan;

15. Bahwa setelah diterbitkannya surat Nomor B/126/IX/2013/reskrim tanggal 20 September 2013 tentang pemberitahuan Perkembangan hasil Penyelidikan, Kepala Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bintan mengirimkan Surat kepada Para Penggugat dan Tergugat (tanpa diwakilkan) serta pihak Kepolisian Bintan dengan Nomor Surat :560/Tk.III/338 tanggal 28 Oktober 2013 perihal pelaksanaan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, namun Tergugat tidak hadir secara langsung melainkan diwakilkan oleh stafnya, dan oleh karena Para Penggugat sangat keberatan atas ketidakhadiran Tergugat yang semestinya hadir secara langsung sehingga maksud dari surat Dinas Tenaga kerja tersebut tidak tercapai dengan baik;



16. Bahwa perlu juga diingat, sebagai pejabat penyidik PNS sekaligus pembina dan pengawas tenaga kerja di lingkungan pemerintahan Kabupaten Bintan, Dinas Tenaga kerja Kabupaten Bintan telah berulang kali mengingatkan Tergugat, yang inti dan pada pokoknya ingin mengarahkan dan memberikan saran agar Para Penggugat diterima kembali untuk menjadi pegawai Tergugat, sesuai dengan surat-surat Nomor :560/Tk.III/43 tanggal 29 Januari 2013 tentang panggilan, surat Nomor :560/TK.III/51 tanggal 04 Februari 2013 tentang panggilan, surat No : 560/Tk.III/338 tanggal 28 Oktober 2013 tentang Pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan, Surat Nomor 567/Tk.III/365 tanggal 18 November 2013 tentang pelaksanaan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Surat Nomor 560/Tk.III/410 tanggal 16 Desember tentang panggilan;
17. Bahwa pada tanggal 14 Desember 2013 telah dilakukan pertemuan yang dihadiri oleh Wakil Bupati Bintan, Kepala Dinas tenaga kerja dan General Manager PT. Bintan Lagoon Resort (Tn. Adil Naeem) yang membahas persoalan Para Penggugat, dan jawaban General manager PT. Bintan Lagoon Resort (Tn. Adil Naeem) pada saat itu akan dipelajari dahulu dan akan memberikan jawaban 15 (lima belas) hari setelah pertemuan itu, namun sampai dengan dimajukannya gugatan *a quo* Para Penggugat tidak mendapatkan jawaban yang pasti dan jelas;
18. Bahwa sebelumnya perlu ditegaskan sebelumnya gugatan *a quo* dimajukan Para Penggugat juga telah melakukan upaya-upaya hukum penyelesaian masalah melalui lembaga Bipartit dan Tripartit. Oleh karena penyelesaian melalui Lembaga Bipartit dan Tripartit tidak selesai Para Penggugat meminta mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan untuk membantu menyelesaikan persoalan antara para Penggugat dengan Tergugat namun ternyata penyelesaian melalui mediasi tersebut tidak juga dapat diselesaikan dengan baik sehingga untuk selanjutnya Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan mengeluarkan Surat Anjuran melalui pihak mediator (bapak Zainal Abidin, S.Sos), dengan diketahui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan menerbitkan surat Nomor 567/Tk.III/27 tanggal 24 Januari 2014 perihal Anjuran yang antara lain berisikan sebagai berikut;
- a. Perusahaan PT. Bintan Lagoon Resort (Tergugat) membuat surat permohonan izin pemutusan hubungan kerja (PIPHK) atas nama Krisna Barata dkk (Para Penggugat) dan disampaikan kepada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Tanjungpinang;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Agar perusahaan PT. Bintang Lagoon resort (Tergugat) memanggil melalui Surat terhadap pekerja Krisna Barata dkk (para Penggugat) untuk dapat dipekerjakan kembali ke tempat jabatan semula dan membayar upah yang belum dibayarkan sesuai dengan surat yang dikeluarkan oleh Dinas tenaga Kerja Kabupaten Bintang Nomor :560/Tk.III/75 tanggal 22 Februari 2013 tentang pelaksanaan peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan dan Surat Nomor 560/Tk.III/97 tanggal 18 Maret 2013 tentang Penegasan Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kepada pekerja Sdr. Krisna Barata dkk terhitung gaji bulan Januari 2013 sampai dengan gaji bulan Januari 2014;
- c. Agar kedua pihak, baik pekerja Sdr. Krisna Barata dkk maupun pihak perusahaan PT. Bintang Lagoon Resort (Tergugat) memberi jawaban, menerima atau tidak tentang isi anjuran ini dalam tenggang waktu 10 hari sejak di terimanya surat anjuran ini;
- d. Apabila para pihak tidak menerima isi dari anjuran ini dapat mengajukan gugatan pada Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Negeri Tanjungpinang, berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004;
19. Bahwa mengingat pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terjadi pada tanggal 28 Januari 2013 ditambah lagi adanya laporan Polisi Nomor LP/13/I/2013/KEPRI/RESBINTAN tanggal 23 Januari 2013 membuat Para Penggugat kesulitan untuk memajukan tuntutan hak sebagai pekerja yang di dalamnya terkait dengan hak upah/gaji, hak pesangon, hak berupa uang penghargaan selama bekerja sekian lama di Perusahaan Tergugat;
20. Bahwa berdasarkan Pasal 171 UU Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal 82 UU Nomor 2 Tahun 2004, Para Penggugat dapat mengajukan gugatan atas Pemutusan Hubungan Kerja hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (tanggal 28 Januari 2013), akan tetapi berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/Puu-I/2003 tertanggal 28 Oktober 2004 yang menyatakan Pasal 158 dan 159 UU Nomor 12 Tahun 2003 bertentangan dengan UUD 1945 dan sekaligus menyatakan Pasal 158 dan Pasal 159 UU Nomor 12 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat dan tidak dapat dikualifikasi sebagai daluwarsa, sehingga sangat beralasan

Halaman 8 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum bagi Para Penggugat mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dalam perkara *a quo*;

21. Bahwa adapun yang menjadi tuntutan hak dari para Penggugat yang belum dibayarkan oleh tergugat keseluruhannya sebesar Rp623.500.000,00 (Enam ratus dua puluh tiga juta lima ratus ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

a. Uang Gaji/upah yang belum dibayar sejak terjadi PHK mulai dari Januari 2013 s/d Januari 2014;

- Upah/gaji Penggugat I : 13 x Rp. 3.255.000 = Rp. 42.315.000,-
- Upah/gaji penggugat II : 13 x Rp. 3.255.000 = Rp. 42.315.000,-
- Upah/gaji Penggugat III : 13 x Rp. 3.355.000 = Rp. 43.615.000,-
- Upah/gaji Penggugat IV : 13 x Rp. 3.255.000 = Rp. 42.315.000,-
- Upah/gaji Penggugat V : 13 x Rp. 3.255.000 = Rp. 42.315.000,-
- Upah/gaji Penggugat VI : 13 x Rp. 3.355.000 = Rp. 43.615.000,-
- Upah/gaji Penggugat VII : 13 x Rp. 3.255.000 = Rp. 42.315.000,-

Total uang gaji Para Penggugat yang belum dibayar Tergugat seluruhnya sebesar Rp298.805.000 (Dua ratus sembilan puluh delapan juta delapan ratus lima ribu rupiah);

b. Uang pesangon yang berhak diterima para Penggugat dengan masa kerja masing-masing Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan;

- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat I dengan lamanya masa kerja 7 tahun lebih, kurang dari 8 tahun;
Adalah : 8 x Rp. 3.255.000,- = Rp. 26.040.000,-
- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat II dengan lamanya masa kerja 8 tahun atau lebih;
Adalah : 9 x Rp. 3.255.000,- = Rp. 29.295.000,-
- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat III dengan lamanya masa kerja 8 tahun atau lebih;
Adalah : 9 x Rp. 3.355.000,- = Rp. 30.195.000,-

Halaman 9 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat IV dengan lamanya masa kerja 8 tahun atau lebih;
Adalah : $9 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 29.295.000,-$
- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat V dengan lamanya masa kerja 8 tahun atau lebih;
Adalah : $9 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 29.295.000,-$
- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat VI dengan lamanya masa kerja 8 tahun atau lebih;
Adalah : $9 \times \text{Rp. } 3.355.000,- = \text{Rp. } 30.195.000,-$
- Pesangon yang seharusnya diterima Penggugat VII dengan lamanya masa kerja 8 tahun atau lebih;
Adalah : $9 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 29.295.000,-$

Total uang Pesangon yang harus diterima oleh para Penggugat adalah sebesar Rp203.610.000,-;

c. Uang penghargaan yang berhak diterima para penggugat sesuai dengan masa kerja masing-masing Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (3) UU Ketenagakerjaan ;

- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat I dengan masa Kerja 7 (tujuh) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 3 (tiga) bulan upah;
Adalah : $3 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 9.765.000,-$
- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat II dengan masa Kerja 14 (empatbelas) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 5(lima) bulan upah;
Adalah : $5 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 16.275.000,-$
- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat III dengan masa Kerja 16 (enambelas) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 6 (enam) bulan upah;
Adalah : $6 \times \text{Rp. } 3.355.000,- = \text{Rp. } 20.130.000,-$
- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat IV dengan masa Kerja 14 (empatbelas) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 5 (lima) bulan upah;
Adalah : $5 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 16.275.000,-$
- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat V dengan masa Kerja 8 (delapan) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 3 (tiga) bulan upah;
Adalah : $3 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 9.765.000,-$

Halaman 10 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat VI dengan masa Kerja 6 (enam) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 3 (tiga) bulan upah;

Adalah : $3 \times \text{Rp. } 3.355.000,- = \text{Rp. } 10.065.000,-$

- Uang Penghargaan yang semestinya diterima Penggugat VII dengan masa Kerja 7 (tujuh) tahun, maka memperoleh uang penghargaan 3 (tiga) bulan upah;

Adalah : $3 \times \text{Rp. } 3.255.000,- = \text{Rp. } 9.765.000,-$

Maka Total uang Penghargaan yang harus diterima para Penggugat sebesar Rp. 98.100.000,-

- d. Uang Tunjangan hari raya tahun 2013 yang semestinya biasa diterima oleh para penggugat setiap tahunnya ditetapkan 1 bulan upah (gaji) maka Total uang THR yang semestinya diterima oleh para Penggugat keseluruhannya dengan rincian sebagai berikut;

- Penggugat I sebesar = Rp. 3.255.000,-
- Penggugat II sebesar = Rp. 3.255.000,-
- Penggugat III sebesar = Rp. 3.355.000,-
- Penggugat IV sebesar = Rp. 3.255.000,-
- Penggugat V sebesar = Rp. 3.255.000,-
- Penggugat VI sebesar = Rp. 3.355.000,-
- Penggugat VII sebesar = Rp. 3.255.000,-

Total Uang THR para Penggugat seluruhnya sebesar Rp. 22.985.000,-

22. Bahwa untuk menjamin agar gugatan Para Penggugat tidak menjadi sia-sia maka Para Penggugat mohon kepada yang Mulia Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk meletakkan sita jaminan atas benda bergerak maupun benda tidak bergerak milik Tergugat, yang dalam pelaksanaannya nanti akan para Penggugat ajukan dalam bentuk permohonan terhadap sita jaminan atas benda-benda bergerak dan tidak bergerak milik dan atau yang dikuasai oleh Tergugat dalam perkara A quo;

23. Bahwa untuk menjamin agar keputusan dalam perkara ini benar-benar dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh Tergugat dengan memberikan dan/atau membayar hak-hak yang harus diterima Para Penggugat baik terhadap upah kerja yang belum dibayar maupun uang pesangon, uang penghargaan, uang THR masing-masing para Penggugat maka Para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa



(*dwangsom*) kepada masing-masing para Penggugat secara serta merta dan tunai sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap hari jika tergugat lalai melaksanakan isi putusan Pengadilan dalam perkara *a quo*, terhitung sejak putusan diucapkan di muka persidangan sampai dilaksanakannya seluruh isi putusan dalam perkara *a quo*;

24. Bahwa oleh karena gugatan para Penggugat didasari oleh alasan-alasan hukum yang kuat dan didukung dengan bukti-bukti yang cukup serta berdasarkan kepada aturan hukum yang berlaku, maka wajar dan sangat beralasan hukum, jika Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorrad*) walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi maupun Peninjauan Kembali;
DALAM PROVISIONAL :

25. Bahwa seluruh dalil-dalil Gugatan para Penggugat dalam pokok Perkara, dianggap diulangi kembali dan merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dalam provisionil ini;

26. Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada para Penggugat secara sepihak dan telah pula melaporkan Para Penggugat kepada pihak Kepolisian Resort Bintan di Tanjung Uban, dan selama proses penyelidikan tersebut nasib Para Penggugat telah diombang-ambingkan oleh Tergugat tanpa adanya suatu kepastian yang jelas sehingga Para Penggugat benar-benar merasa telah dipermainkan oleh Tergugat;

27. Bahwa selama masa menunggu dalam tahap penyelesaian secara Lembaga Bipartit dan Tripartit, dan sampai dengan dimajukannya gugatan *a quo*, Para Penggugat tidak pernah diberikan Upah bulanannya selama lebih kurang 13 Bulan oleh Tergugat sehingga wajar dan sangat beralasan apabila, Para Penggugat mohon agar dalam provisionil dimohonkan agar tergugat membayar Upah Kerja yang belum dibayarnya kepada Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2013 s/d Januari 2014 sebagaimana surat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan yaitu apabila dihitung secara keseluruhannya sebesar Rp298.805.000,- (dua ratus sembilan puluh delapan juta delapan ratus lima ribu rupiah);

28. Bahwa menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) kepada masing-masing para Penggugat secara serta merta, seketika, tunai, dan kontan sebesar Rp2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap hari jika tergugat



lalai melaksanakan isi putusan pengadilan dalam tuntutan provisional ini, terhitung sejak putusan diucapkan di muka persidangan sampai dilaksanakannya seluruh isi putusan dalam perkara ini;

29. Menyatakan putusan dalam perkara ini secara serta merta dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum verzet, banding, kasasi maupun Peninjauan Kembali (PK) dari para Tergugat (*uitvoerbaar bij voorrad*);

30. Bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat didasari oleh alasan-alasan hukum yang kuat dan didukung dengan alat bukti yang cukup serta berdasarkan kepada aturan Hukum yang berlaku, maka wajar dan sangat beralasan hukum, jika Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi;

31. Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Para Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM PROVISIONAL :

1. Memerintahkan Tergugat membayar uang upah kerja terhitung sejak Januari 2013 s/d Januari 2014 kepada Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII (para Penggugat) keseluruhannya sebesar Rp298.805.000 (dua ratus sembilan puluh delapan juta delapan ratus lima ribu rupiah) kepada Penggugat dengan rincian sebagai berikut ;

- a. Upah Kerja Penggugat I sebesar : 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- =Rp. 42.315.000,-
- b. Upah Kerja Penggugat II sebesar : 13 Bulan x Rp. 3.355.000,- =Rp. 43.615.000,-
- c. Upah Kerja Penggugat III sebesar: 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- =Rp. 42.315.000,-
- d. Upah Kerja Penggugat IV sebesar: 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- =Rp. 42.315.000,-
- e. Upah Kerja Penggugat V sebesar : 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- =Rp. 42.315.000,-
- f. Upah Kerja Penggugat VI sebesar :13 Bulan x Rp. 3.355.000,- =Rp. 43.615.000,-



g. Upah Kerja Penggugat VII sebesar: 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 42.315.000,-

Total Upah Kerja para Penggugat yang belum dibayar sebesar : = Rp. 298.805.000,-

2. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) kepada masing-masing Para Penggugat secara serta merta, seketika, tunai, dan kontan sebesar Rp. 2.000.000,- (dua juta rupiah) setiap hari jika Tergugat lalai melaksanakan isi putusan pengadilan dalam tuntutan provisionil ini, terhitung sejak putusan diucapkan di muka persidangan sampai dilaksanakannya seluruh isi putusan dalam perkara ini;
3. Menyatakan putusan dalam perkara ini secara serta merta dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum *verzet*, kasasi maupun peninjauan kembali (PK) dari para Tergugat (*uitvoerbaar bij Voorrad*);
4. Memerintahkan Tergugat membayar serta memulihkan hak-hak penggugat lainnya menurut dan sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII (Para Penggugat) untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Penggugat secara sepihak;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar upah kerja yang belum dibayar sebesar Rp298.805.000,00 (dua ratus sembilan puluh delapan juta delapan ratus lima ribu rupiah) kepada para Penggugat dengan rincian sebagai berikut ;
 - a. Upah Kerja Penggugat I sebesar : 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 42.315.000,-
 - b. Upah Kerja Penggugat II sebesar : 13 Bulan x Rp. 3.355.000,- = Rp. 43.615.000,-
 - c. Upah Kerja Penggugat III sebesar: 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 42.315.000,-
 - d. Upah Kerja Penggugat IV sebesar: 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 42.315.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- e. Upah Kerja Penggugat V sebesar : 13 Bulan x Rp. 3.255.000,- =Rp. 42.315.000,-
- f. Upah Kerja Penggugat VI sebesar :13 Bulan x Rp. 3.355.000,- =Rp. 43.615.000,-
- g. Upah Kerja Penggugat VII sebesar:13 Bulan x Rp. 3.255.000,- =Rp. 42.315.000,-

Total Upah Kerja para Penggugat yang belum dibayar sebesar : = Rp. 298.805.000,-

- 5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat agar membayar Uang Pesangon + Uang Penghargaan + Uang THR tahun 2013 kepada Penggugat I, Penggugat II, Penggugat III, Penggugat IV, Penggugat V, Penggugat VI, Penggugat VII (para Penggugat) yang keseluruhannya berjumlah sebesar Rp. 324.695.000,- dengan rincian sebagai berikut ;

- a. Uang Pesangon yang semestinya diterima oleh para Penggugat ;
 - Penggugat I menerima sebesar : 8 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 26.040.000,-
 - Penggugat II menerima sebesar : 9 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 29.295.000,-
 - Penggugat III menerima sebesar : 9 Bulan Upah x Rp. 3.355.000,- = Rp. 30.195.000,-
 - Penggugat IV menerima sebesar : 9 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 29.295.000,-
 - Penggugat V menerima sebesar : 9 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 29.295.000,-
 - Penggugat VI menerima sebesar : 9 Bulan Upah x Rp. 3.355.000,- = Rp. 30.195.000,-
 - Penggugat VII menerima sebesar : 9 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 29.295.000,-
 - Total Uang Pesangon para Penggugat Rp. 203.610.000,-
- b. Uang Penghargaan yang semestinya diterima oleh para Penggugat ;
 - Penggugat I menerima sebesar: 3 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 9.765.000,-
 - Penggugat II menerima sebesar: 5 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 16.275.000,-
 - Penggugat III menerima sebesar: 6 Bulan Upah x Rp. 3.355.000,- = Rp. 20.130.000,-

Halaman 15 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



Penggugat IV menerima sebesar: 5 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 16.275.000,-

Penggugat V menerima sebesar: 3 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 9.765.000,-

Penggugat VI menerima sebesar: 3 Bulan Upah x Rp. 3.355.000,- = Rp. 10.065.000,-

Penggugat VII menerima sebesar: 3 Bulan Upah x Rp. 3.255.000,- = Rp. 9.765.000,-

Total uang penghargaan para Penggugat = Rp. 98.100.000,-

c. Uang THR tahun 2013 yang belum diterima para Penggugat;

THR Penggugat I sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 3.255.000,-

THR Penggugat II sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 3.255.000,-

THR Penggugat III sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.355.000,- = Rp. 3.355.000,-

THR Penggugat IV sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 3.255.000,-

THR Penggugat V sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 3.255.000,-

THR Penggugat VI sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.355.000,- = Rp. 3.355.000,-

THR Penggugat VII sebesar : 1 Bulan x Rp. 3.255.000,- = Rp. 3.255.000,-

Total THR tahun 2013 para Penggugat sebesar =Rp. 22.985.000,-

Total uang pesangon + uang Penghargaan + Uang THR tahun 2013 yang seharusnya diterima oleh Para Penggugat adalah sebesar Rp. 203.610.000,- + Rp. 98.100.000,- + Rp. 22.985.000,- = Rp. 324.695.000,- (Tiga ratus dua puluh empat juta enam ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

6. Menghukum dan memerintahkan tergugat untuk memulihkan seluruh hak-hak penggugat lainnya menurut dan sesuai dengan Undang-Undang Tenaga Kerja yang sedang berlaku;
7. Menyatakan sita jaminan syah dan berharga;
8. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum *verzet*, banding, kasasi maupun peninjauan kembali (PK) dari Tergugat;
9. Menghukum Tergugat untuk tunduk dan mentaati seluruh putusan dalam perkara ini;



10. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

DALAM PROVISI DAN DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan Penggugat;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau : apabila Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan Eksepsi, yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada dasarnya Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil Gugatan Para Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa perumusan gugatan Para Penggugat, *fundamnetum petendi* (yang berisikan uraian peristiwa dan dasar hukum gugatan) serta petitum (apa yang dituntut) tidak jelas dan tegas atau kabur (*obscur libel*) apa yang terdapat dalam petitum tidak bersumber dalam posita sehingga gugatan sukar dipahami dan terdapat kontradiksi antara posita dan petitum oleh karena gugatan para penggugat tidak disusun secara sistematis dan terdapat fakta yang tidak sempurna yang mengakibatkan petitum gugatan menjadi tidak jelas. Maka beralasan menyatakan gugatan Para Penggugat harus dinyatakan tidak dapat di terima (*niet onvankelijeke verklaard*);
3. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat adalah masih sangat prematur atau dengan kata lain gugatan Para Penggugat tersebut masih terlampau dini, dengan kata lain gugatan Para Penggugat harusnya belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di Pengadilan karena dasar gugatan Para Penggugat belum atau tidak memenuhi persyaratan oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu karena sebelum dikeluarkannya Anjuran tidak pernah diadakannya perundingan Bipartit dan proses mediasi sesuai ketentuan Undang-Undang tersebut, yang pernah dilakukan hanyalah pertemuan-pertemuan biasa saja bukan dalam bentuk penyelesaian mediasi PHK dengan menunjuk dan atau dipimpin oleh Mediator, akan tetapi berkenaan dengan belum terpenuhinya syarat tersebut secara hukum Anjuran belum bisa dikeluarkan karena dasar-dasar pertimbangan hukum adalah tidak ada, dengan demikian Anjuran yang telah dikeluarkan adalah tidak sah dan melawan hukum;

Halaman 17 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa Risalah perundingan sebagaimana dimaksud Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ayat (2) sekurang-kurangnya memuat Nama lengkap dan alamat para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah atau alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan, dan tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan, secara resmi tidak pernah ada atau tidak pernah terjadi;

Bahwa Penggugat baru mengajukan permohonan pemerantaraan kasus Pemutusan Hubungan Kerja ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan pada tanggal 7 Oktober 2013 namun Permohonan tersebut saat itu ditolak dengan alasan karena belum dibuatkannya atau tidak dilampirkannya Risalah Bipartit atau penyelesaian melalui Bipartit yang merupakan satu syarat sebelum proses penyelesaian Mediasi dilakukan oleh Mediator;

Bahwa sangat tidak mungkin dengan tidak dilakukan secara resmi penyelesaian melalui Bipartit dan dibuatkan Risalah perundingan serta ditindak lanjut dengan penyelesaian melalui mediasi oleh Mediator dengan menunjuk penyelesaian mediasi melalui Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bintan lalu dapat dikeluarkannya Anjuran, ini sangat jelas telah menabrak ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Maka sudah seharusnya gugatan para penggugat di Tolak atau setidaknya tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan TIDAK DAPAT DITERIMA (*niet onvankelijeke verklaard*);

4. Bahwa Para Penggugat menerima Pemutusan Hubungan Kerja secara tertulis sejak tanggal 28 Januari 2013 sedangkan Para Penggugat baru mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah tanggal 11 Maret 2014, jika dihitung rentang waktu tersebut adalah sekitar 1 (satu) tahun lebih dan jika melihat ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 82 yang berbunyi "Gugatan oleh pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha" mengacu pasal tersebut adalah sangat jelas dan terang benderang bahwa gugatan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat telah lewat waktu atau telah lewat berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

Halaman 18 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Juncto Pasal 171, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Maka sudah seharusnya gugatan Para Penggugat DITOLAK atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijeke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 12/G/2014/PHI/PN.TPI., tanggal 5 November 2014 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI

- Menolak permohonan Putusan Provisi Para Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat Putus berdasarkan putusan ini;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Para Penggugat sebesar:
 - Penggugat I (Krisna Barata) = Rp. 41.175.750,-
(Empat puluh satu juta seratus tujuh puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
 - Penggugat II (Dedi Harianto) = Rp. 52.405.500,-
(Lima puluh dua juta empat ratus lima ribu lima ratus rupiah)
 - Penggugat III (Isma Wahyudi) = Rp. 57.873.750,-
(Lima puluh tujuh juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
 - Penggugat IV (Haris Sah Putra) = Rp. 52.405.500,-
(Lima puluh dua juta empat ratus lima ribu lima ratus rupiah)
 - Penggugat V (Khalid Ibrahim Aziz Muzakir) = Rp. 52.405.500,-
(Lima puluh dua juta empat ratus lima ribu lima ratus rupiah)
 - Penggugat VI (Fery Kurniawan) = Rp. 57.873.750,-
(Lima puluh tujuh juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);
 - Penggugat VII (Dwi Martino Velly) = Rp. 44.919.000,-
(Empat puluh empat juta sembilan ratus sembilan belas ribu rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah selama proses kepada Para Penggugat sebesar :

Halaman 19 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penggugat I (Krisna Barata) = Rp. 19.530.000,-
 - Penggugat II (Dedi Harianto) = Rp. 19.530.000,-
 - Penggugat III (Isma Wahyudi) = Rp. 20.130.000,-
 - Penggugat IV (Haris Saputra) = Rp. 19.530.000,-
 - Penggugat V (Khalid Ibrahim Aziz Muzakir) = Rp. 19.530.000,-
 - Penggugat VI (Fery Kurniawan) = Rp. 20.130.000,-
 - Penggugat VII (Dwi Martino Velly) = Rp. 19.530.000,-
5. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara ini kepada tergugat sebesar Rp. 311.000,- (tiga ratus sebelas ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 5 November 2014 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Desember 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 November 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 20/Kas.G/2014/PHI.PN.TPI. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 8 Desember 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 15 Desember 2014, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 29 Desember 2014;

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:

DALAM EKSEPSI

Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Tanjung Pinang halaman 46 yang berpendapat bahwa tidaklah menjadikan gugatan Penggugat kabur mengingat tuntutan tersebut mendasarkan pada dasar alasan gugatan diajukan, dan tentang petikan penggugat yang tidak jelas *Judex Facti* mempunyai kewenangan bila di pandang perlu untuk memperbaiki Redaksi

Halaman 20 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Amar Putusan selama tidak merubah makna petikan sehingga dapat dikabulkan tidaklah cukup beralasan dan sepatutnya dibatalkan;

Pendapat demikian adalah tidak sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 638 K/SIP/1969 tanggal 22 Juli 1970 yang menyatakan : Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*Onvoldoende Gemotiveerd*) Harus dibatalkan.

Bahwa Pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama halaman 49 yang menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak Premature adalah keliru sebab tidak memenuhi pernyataan Pasal 3 dan Pasal 4 undang-undang Nomor 2, tahun 2004 karena sebelum dikeluarkannya Anjuran, tidak pernah diadakan Perundingan Bipartit dan Proses Mediasi sesuai dengan ketentuan undang-undang tersebut. Yang pernah dilakukan hanyalah pertemuan-pertemuan biasa saja, bukan dalam bentuk Penyelesaian Mediasi PHK. Dengan demikian Anjuran yang telah dikeluarkan adalah Tidak Sah dan melawan hukum. Hal ini sesuai dengan keterangan saksi-saksi : Syafrizal Umar dan Suryadi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi yang menerangkan :

Bahwa Saksi-saksi membenarkan selama saksi bertugas di bagian HRD belum ada upaya Penyelesaian Perundingan Bipartit selama Musyawarah untuk mencapai Mufakat. Bukti surat Pemohon Kasasi/Tergugat (T-20).

Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Bahwa penegasan lain dari uraian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 memastikan bahwa Pasal 82 UU Nomor 2 tahun 2004 dan Pasal 171 UU Nomor 13 tahun 2003 tetap berlaku sebagai hukum positif tentang daluwarsa pemutusan hubungan kerja. Semua jenis pemutusan hubungan kerja tetap terancam daluwarsa apabila diajukan lewat dari satu tahun. Merujuk pada Pasal 1603t KUHPerdara, ketentuan yang terdapat dalam buku ketiga bab ketujuh A Bagian Kelima KUHPerdara ini selengkapnyanya mengatur "tiap hak untuk menuntut sesuatu yang berdasarkan pasal yang lalu, gugur dengan lewatnya waktu satu tahun" maka berdasarkan uraian tersebut sangat jelas Gugatan Para Penggugat dapat dikualifikasikan kadaluwarsa berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Jo Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Pasal 1603t KUHPerdara;

Bahwa oleh karena itu Pemohon Kasasi/Tergugat tidak sependapat dengan Pertimbangan Hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang menyatakan menolak eksepsi Pemohon

Halaman 21 dari 26 hal.Put. Nomor 749 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)



Kasasi/Tergugat, oleh karena itu Pertimbangan Hukum tersebut tidak tepat sehingga harus dibatalkan;

DALAM PROVISI

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sependapat dengan Pertimbangan Hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang menolak Permohonan Provisi dari Termohon Para Kasasi/Para Penggugat. Pertimbangan Hukum demikian sudah tepat penerapan hukumnya sehingga patut untuk dipertahankan;

DALAM POKOK PERKARA

1. *Judex Facti* telah keliru dan tidak cermat dalam menerapkan Undang-undang Nomor. 2 Tahun 2004. Dan telah mengabaikan Fakta Peristiwa yang menjadi penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat dan Para Penggugat;

Bahwa sesuai dengan bukti (vide T-1) (Bukti Tergugat Nomor 1) yang diajukan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat, telah terbukti bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Termohon Kasasi semula Para Penggugat adalah bentuk penegakan disiplin kepada Para Penggugat agar semua karyawan dapat memahami dalam memajukan perusahaan secara bersama-sama maka dibutuhkan suatu tindakan disiplin yang tegas karena tanpa tindakan disiplin yang tegas sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort adalah sangat tidak mungkin kemajuan perusahaan bisa terwujud dan apa yang telah dilakukan oleh Para Penggugat adalah merupakan pelanggaran berat sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort periode 2010-2011 yang masa berlakunya masih diperpanjang saat itu dan tegas sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja, jadi sudah sewajarnya tindakan ini perlu didukung untuk kepentingan semua pekerja;

Bahwa dengan bukti (vide T-1) tersebut telah pula terbukti Para Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran berat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort adalah kategori pelanggaran berat yang telah sesuai seperti apa yang termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort, dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort adalah panduan kerja antara manajemen dan karyawan yang secara bersama-sama dan Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort adalah dibuat bersama dengan Serikat Pekerja Bintang Lagoon Resort yang mana Serikat Pekerja Bintang Lagoon Resort adalah mitra kerja perusahaan

Halaman 22 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



atau Tergugat, yang mana Para Termohon Kasasi diputus hubungan kerja adalah karena telah melanggar Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort, yang masuk klasifikasi pelanggaran berat antara lain, Nomor 3, halaman 66 yang berbunyi “membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik perusahaan kecuali untuk kepentingan Negara”, atau Nomor 5 halaman 66 yang berbunyi “Membujuk pengusaha, teman sekerja dan atau tamu perusahaan untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum” dan klasifikasi pelanggaran berat Nomor 14, halaman 67 yang berbunyi “Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi secara fisik atau mental, menghina secara kasar Pengusaha atau keluarga Pengusaha atau teman Pengusaha atau teman sekerja di lingkungan kerja” (vide T-21) Ketiga pelanggaran tersebut jelas termuat dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Bintang Lagoon Resort yang sanksinya adalah pemutusan hubungan kerja. Tindakan-tindakan tersebut dilakukan adalah dengan cara mengajak karyawan lain untuk menggali dukungan melalui akun facebook dengan ucapan kata-kata kasar, ajakan mogok kerja dan lainnya yang melawan hukum atau peraturan perusahaan serta adanya indikasi untuk menentang manajemen. Para Penggugat sebagai pengurus Serikat Pekerja di Bintang Lagoon Resort sepatutnya dapat memberikan contoh yang baik kepada semua anggotanya bukan sebaliknya melontarkan statement-statement yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip menunjang kesejahteraan bersama dan melakukan pelanggaran seperti apa yang telah disepakati dalam Perjanjian Kerja Bersama;

Bahwa baik menurut pendapat Prof. R. Subekti, SH dalam bukunya Pembinaan Hukum Nasional, penerbit Alumni 1975, halaman 17, maupun dari R. Setiawan, SH dalam bukunya Pokok-pokok Hukum Perikatan, bagian pertama jilid ke II, penerbit Putra Abardin 1977, hal 17-29 bahwa untuk adanya kesalahan harus di penuhi syarat-syarat;

Bahwa perbuatan yang dilakukan harus dapat dihindarkan;

Bahwa perbuatan tersebut dapat dipersalahkan kepada si Pembuat, yaitu bahwa ia dapat menduga tentang akibatnya;

Bahwa berdasarkan penjelasan di atas maka pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 54 yang berbunyi “Perjanjian Kerja Bersama” tersebut tidak berlaku lagi, adalah keliru dan bertentangan dengan hukum yang berlaku”;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa *Judex Facti* mengabaikan fakta peristiwa yang menjadi penyebab terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dan Para Penggugat. Hal ini dibuktikan dari majelis Hakim mengabaikan bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi yang di antaranya Kesaksian Mursidan Simanullang seorang Chief Security PT. Bintang Lagoon Resort;

Pada pokoknya menerangkan:

Bahwa saksi membenarkan adanya laporan yang dituangkan dalam Surat Tanda Penerimaan Laporan Nomor. STPL/13/I/2013/KEPRI/RES Bintang, tentang dugaan perbuatan tidak menyenangkan yang mencemarkan nama baik melalui bentuk tulisan yang menghasut;

Dimana Tergugat sebagai Pelapor dan Para Penggugat sebagai Terlapor. Dan sampai saat ini laporan tersebut masih ditangani oleh Pihak Kepolisian karena SP2HP yang dikeluarkan oleh POLRES Bintang itu bukan berarti penyelidikan dianggap telah selesai, melainkan SP2HP merupakan Kewajiban Penyidik untuk menyampaikan perkembangan kasus kepada pelapor atau pengadu secara berkala. Secara hukum Tergugat akan tetap mengamati perkembangan tersebut karena bagaimanapun kasus ini telah dilimpahkan kepada pihak yang berwajib dan Tergugat selalu menghormati keputusan yang timbul nantinya.

Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Bahwa penegasan lain dari uraian Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 memastikan bahwa Pasal 82 UU Nomor 2 tahun 2004 dan Pasal 171 UU Nomor 13 tahun 2003 tetap berlaku sebagai hukum positif tentang daluwarsa pemutusan hubungan kerja. Semua jenis pemutusan hubungan kerja tetap terancam daluwarsa apabila diajukan lewat dari satu tahun. Merujuk pada Pasal 1603t KUHPperdata, ketentuan yang terdapat dalam buku ketiga bab ketujuh A Bagian Kelima KUHPperdata ini selengkapnya mengatur "tiap hak untuk menuntut sesuatu yang berdasarkan pasal yang lalu, gugur dengan lewatnya waktu satu tahun" maka berdasarkan uraian tersebut sangat jelas Gugatan Para Penggugat dapat dikualifikasikan kadaluwarsa berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 *Juncto* Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Pasal 1603t KUHPperdata;

Bahwa oleh karena Putusan tersebut tidak berdasarkan Hukum, maka sudah seharusnya dibatalkan;

Halaman 24 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 8 Desember 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 29 Desember 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, tidak salah menerapkan hukum, pertimbangannya telah tepat dan benar bahwa Para Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran berat, maka Penggugat berhak atas kompensasi PHK sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. BINTAN LAGOON RESORT tersebut harus ditolak;

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

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

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. BINTAN LAGOON RESORT tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Halaman 25 dari 26 hal.Put. Nomor 749 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 19 Juli 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI. pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Bambang Ariyanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

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

Ttd.

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

K e t u a,

Ttd.

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd.

Bambang Ariyanto, S.H., M.H.,

Biaya-biaya :

1. M e t e r a i	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi	Rp489.000,00
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP : 19591207 1985 12 2 002