



P U T U S A N

Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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 antara:

PT.BINTAN LAGOON RESORT (BLR), berkedudukan di Jalan Indera Segara Site A-12 Lagoi-Kabupaten Bintan, yang diwakili oleh *President Director* PT.Bintan Lagoon Resort, Mohamed Ibrahim, dalam hal ini memberi kuasa kepada Agustiawan,S.H., Advokat, berkantor di Wisma Harapan 2 Blok G Nomor 7, Mekarsari, Cimanggis Depok, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Mei 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

DENY HIDAYAT, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Perum Graha Lesatri Nomor 31-32 RT.001/RW.001, Sebong Lagoi, Bintan Utara, Propinsi Kepulauan Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Edi Maulana, Ketua/Pimpinan Unit Kerja Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK FSP PAR KSPSI) PT.Bintan Lagoon Resort, beralamat di Jalan Indera Segara Site A-12 Lagoi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Mei 2014, selanjutnya Edi Maulana memberi kuasa kepada Agus Hamonangan Aruan, selaku Ketua Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Pariwisata Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (DPC FSP Par KSPSI) Kabupaten Bintan, beralamat di Jalan Raya Tg. Uban Perum Bukit Permai Nomor 93, Tanjungpinang Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 Mei 2014;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan

Hal. 1 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat memang benar bekerja di perusahaan PT.Bintan Lagoon Resort yang Presiden Direktornya Sdr.Moe Ibrahim;
2. Bahwa Penggugat bekerja di Perusahaan PT.Bintan Lagoon Resort dengan status Karyawan Kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang mulai bekerja tanggal 01 Juli 2013 sampai dengan 30 Juni 2014;
3. Bahwa Penggugat sebelumnya sudah bekerja di PT.Bintan Lagoon Resort dengan status Karyawan Kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) terhitung Kontrak I (pertama) 5 Oktober 2010, Kontrak ke II (dua) 5 Oktober 2011, Kontrak ke III (tiga) 5 Oktober 2012. Dan Kontrak terakhir ke IV (empat) 2013 Juli sampai dengan Juni 2014;
4. Bahwa jabatan terakhir Penggugat sebagai Direktur Food and Bavarage (F & B) dengan menerima upah sebesar Rp23.500.000,00 (dua puluh tiga juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya;
5. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT.Bintan Lagoon Resort tidak pernah ada melakukan pelanggaran dan kesalahan, sehingga tidak pernah mendapat teguran secara lisan maupun tertulis oleh pihak Tergugat;
6. Bahwa selama Penggugat bekerja di PT.Bintan Lagoon Resort banyak memberikan Loyalitas yang tinggi terhadap Tergugat (PT.Bintan Lagoon Resort);
7. Bahwa apa yang sudah diperbuat dan dilakukan Penggugat dengan bekerja sebaik-baiknya di Perusahaan PT.Bintan Lagoon Resort, justru Tergugat memutuskan Hubungan Kerja dengan Penggugat dengan alasan yang tidak jelas serta mengada ada;
8. Bahwa berawal dari kejadian tanggal 03 Agustus 2012, salah satu bawahan Penggugat yang bernama sdr.Lucas Dimas telah di pukul oleh GM Bintan Lagoon Resort yaitu Bpk Adil Naeem (warganegara Pakistan) lantas sdr.Lucas Dimas menyatakan kepada Penggugat, "apakah bisa saya laporkan ke pihak kepolisian". Lantas Penggugat menjawab itu terserah dan terpulang sama anda (Lucas Dimas);
9. Bahwa pada bulan Oktober tahun 2010, Penggugat dipromosikan sebagai Direktur F & B dan tidak ada berhubungan sama sekali dengan pembelian bahan makanan, sedangkan pembelian bahan-bahan makanan dilakukan oleh *Executive Chief*;
10. Bahwa dengan alasan tersebut di atas Nomor 8 dan Nomor 9, menjadikan Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan tuduhan melakukan

Hal. 2 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



penghasutan terhadap Karyawan dan melakukan kecurangan sehingga mengakibatkan kerugian pada Perusahaan PT.Bintan Lagoon Resort;

11. Bahwa pada tanggal 17 Agustus, sekitar pukul 22.30 WIB, melalui Bapak Muridan (*Chief Security*) mengatakan bahwa Penggugat tidak diizinkan lagi untuk memasuki wilayah Bintan Lagoon Resort;
12. Bahwa pada tanggal 11 September 2013, melalui telepon Tergugat yang diwakili Bapak I Kadek Agus Mulyawan (Direktur HRD) menawarkan kepada Penggugat untuk mengundurkan diri dari Perusahaan PT.Bintan Lagoon Resort;
13. Bahwa didalam pembicaraan tersebut Penggugat menolak keinginan dan tawaran Tergugat dan Penggugat meminta haknya agar sisa kontraknya yang masih berjalan 10 (sepuluh) bulan untuk dibayarkan;
14. Bahwa ketidak sepakatan tanggal 11 September, Tergugat meminta pertemuan Senin tanggal 16 September 2013;
15. Bahwa pertemuan tanggal 16 September 2013, Tergugat memutuskan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara lisan dan ini dilakukan disebuah warung makan (warung bumbu) di daerah Lagoi (Pasar oleh-oleh). Bukan di Kantor Personalia;
16. Bahwa didalam pertemuan tanggal 16 September tersebut, Penggugat tetap meminta sisa kontraknya untuk dibayarkan, sedangkan Tergugat tetap bersikukuh untuk memutuskan Hubungan Kerja tanpa kompensasi apapun (diakhir pembicaraan);
17. Bahwa dengan tidak adanya kesepakatan di dalam pertemuan tersebut, maka tanggal 17 September Penggugat melayangkan Surat ke Dinas TenagaKerja untuk di perantara (MEDIASI). Tanggal 23 September 2013 Dinas TenagaKerja memanggil melalui Surat Nomor 560/TK.III/299, maka tanggal 30 September 2013 di Mediasi di Kantor Dinas TenagaKerja untuk mendengarkan keterangan masing-masing pihak;
18. Bahwa dari hasil penyelesaian di tingkat Mediasi, maka tanggal 07 Oktober 2013 terbitlah surat anjuran untuk kedua belah pihak, yang isinya agar Tergugat membayarkan sisa kontrak yang 10 bulan lagi lamanya, yaitu gaji pokok Rp23.500.000,00 x 10 bulan sisa kontrak = Rp235.000.000,00 (dua ratus tiga puluh lima juta rupiah);
19. Bahwa dengan diterbitkannya Surat Anjuran dari Dinas TenagaKerja bernomor 567/TK.III/320. Tertanggal 07 Oktober 2013, maka Penggugat menerima Anjuran tersebut, sementara Tergugat menolak Anjuran tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bahwa Tergugat dengan jelas sangat tidak peduli dengan aturan, peraturan serta Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mengatur Hubungan Kerja dan Tata Cara Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat;
21. Bahwa Tergugat di dalam melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja ke Penggugat, tidak ada melakukan proses-proses yang bagaimana lazimnya telah diatur didalam Undang-Undang Tenagakerja Nomor 13 Tahun 2013;
22. Bahwa Tergugat di dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, tidak ada bentuk surat menyurat tentang penjelasan dan pemanggilan terhadap Penggugat di lingkungan Perusahaan;
23. Bahwa Tergugat di dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tidak ada mengajukan secara tertulis kepada Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentang Permohonan Izin Pemutusan Hubungan Kerja (PIPHK) (Pasal 152 ayat 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013;
24. Bahwa tuduhan Tergugat terhadap Penggugat yang dikategorikan pelanggaran berat yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, harus didukung sesuai dengan Pasal 158 ayat 2 (Butir a, b, c). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013;
25. Bahwa dikarenakan status Penggugat dalam hubungan kerjanya terhadap Tergugat PT.Bintan Lagoon Resort. PKWT (Kontrak), maka pihak Tergugat harus membayar sisa kontraknya sebesar 10 bulan lagi, sesuai Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013;
26. Bahwa dalam hal ini jelas Tergugat telah lalai dalam memenuhi prosedur formal dan materiil dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan tidak mengacu ke Undang-Undang Tenagakerja Nomor 13 Tahun 2003, kelalaian Tergugat tidak memenuhi prosedur tersebut, tentunya memiliki akibat hukum yang harus dipertanggung jawabkan oleh Tergugat;
27. Bahwa akibat yang ditimbulkannya juga, dihadapan teman-teman pekerja, keluarga dan lingkungan tempat tinggal, seolah-olah Penggugat melakukan kesalahan yang sangat berat dan fatal yang jelas-jelas sangat merugikan dan mencemarkan nama baik Penggugat sebagai seorang pekerja;
28. Bahwa berdasarkan uraian dan alasan-alasan hukum tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini, agar berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

Hal. 4 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam Provisi/Putusan Sela:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan, sesuai dengan apa yang pantas diterima Penggugat.
2. Menyatakan sah dan berharga atas sita jaminan yang di kenakan pada aset Tergugat, bila mana pada waktu yang telah di tentukan Tergugat tidak juga membayarkan sisa kontrak Penggugat yang 10 (sepuluh) bulan lagi; Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

Primer:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat secara keseluruhan;
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk melakukan pembayaran kepada Penggugat:

Nama : Deny Hidayat;
Pekerjaan : Mantan Karyawan PT. Bintan Lagoon Resort;
Jabatan : Direktur F & B;
Status Kerja : Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT);
Upah Terakhir : Rp23.500.000,00 (dua puluh juta lima ratus ribu rupiah);

Maka, perhitungan sisa kontrak yang harus dibayarkan Tergugat adalah 10 (sepuluh) bulan sisa kontrak x Rp23.500.000,00 = Rp235.000.000,00 Terbilang (dua ratus tiga puluh lima juta rupiah);

Subsider:

Mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Bahwa pada dasarnya Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Kuasa Hukum Penggugat tidak mempunyai kedudukan sebagai Kuasa Penggugat karena Penggugat sendiri adalah bukan anggota dari

Hal. 5 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Federasi Serikat Pekerja Pariwisata Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP PAR KSPSI) atau Penggugat adalah bukan Anggota Serikat Pekerja dimanapun, fakta hukum juga menyatakan bahwa sesuai dengan catatan keanggotaan Serikat Pekerja di Bintan Lagoon Resort Penggugat tidak pernah tercatat menjadi Anggota Serikat Pekerja di Bintan Lagoon Resort karena posisi Penggugat sebagai *Director of Food & Beverages* di Bintan Lagoon Resort adalah duduk di posisi mewakili kepentingan Pengusaha di *level* paling atas manajemen hotel atau *level Executive Committee*. Karena hal tersebut dengan jelas termuat dalam Pasal 8 ayat (2) dan (3) Perjanjian Kerja Bersama Bintan Lagoon Resort yang berbunyi (2); Pekerja yang menduduki jabatan tertentu dan/atau yang tugas dan fungsinya dapat menimbulkan pertentangan kepentingan antara sesama Pengusaha dan Pekerja dan atau posisinya mewakili kepentingan Pengusaha tidak dapat menjadi Pengurus Serikat Pekerja. (3); Jabatan-Jabatan tersebut di atas adalah 3.1 *Level* 3 sampai dengan *Level* 1; 3.2 Personalia dan bagian pelatihan; 3.3 Akunting Keuangan. 3.4 Satuan Pengaman (SATPAM) 3.5 Teknologi Informasi. Bahwa Penggugat disamping menjabat di posisi untuk mewakili kepentingan Pengusaha juga tingkat *level* Penggugat adalah diatas level 1 serta mengerjakan pekerjaan yang mewakili kepentingan Pengusaha jadi sudah sangat jelas Penggugat sesuai Peraturan Kerja Bersama Bintan Lagoon adalah bukan Anggota Serikat Pekerja;

Bahwa gugatan Penggugat melalui kuasa hukumnya adalah menabrak ketentuan Pasal 87, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi; Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Jadi fakta hukum menyatakan bahwa tindakan kuasa hukum Penggugat adalah tidak memiliki kedudukan hukum atau *persona standi in judicio* di depan Pengadilan Hubungan Industrial karena Kuasa Penggugat bukan orang yang berhak oleh karenanya tidak mempunyai hak dan kapasitas untuk menggugat dan hal ini jelas menabrak ketentuan undang-undang karena membela kepentingan hukum yang bukan anggotanya. Berkenaan dengan tindakan kuasa Penggugat membela kepentingan hukum yang bukan anggota nya secara jelas Kuasa Penggugat juga melanggar ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat yang berbunyi; Setiap orang yang dengan sengaja menjalankan pekerjaan profesi Advokat, tetapi bukan Advokat

Hal. 6 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Dengan demikian dari semua pelanggaran ini maka gugatan Penggugat yang diajukan oleh kuasanya tersebut harusnya ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima;

3. Bahwa Surat Kuasa Khusus Penggugat adalah tidak sah, dibuat oleh orang yang tidak memiliki kewenangan dan tidak memiliki syarat formil dan mengandung cacat hukum, setelah Tergugat memeriksa dan membaca berkas perkara *a quo* pemberi kuasa bukanlah Penggugat secara langsung melainkan perpanjangan tangan dari PUK FSP PAR KSPSI Bintang Lagoon Resort tertanggal 25 November 2013 dan dalam kuasa juga tidak mencantumkan dengan jelas dan kongkrit objek perkara serta tidak terperinci dan seterusnya. Oleh karena sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA-RI) tanggal 14 Oktober 1994, Nomor 6 Tahun 1994 bahwa persyaratan formal dalam suatu Surat Kuasa Khusus untuk mengajukan gugatan di muka Pengadilan harus disebutkan secara jelas dan kongkrit mengenai subjek yang berperkara (nama-nama Penggugat dan Tergugat atau Turut Tergugat) serta objek perkaranya apa yang menjadi *title* perselisihan atau persengketaan antara kedua belah pihak yang berperkara;

Bahwa karena Surat Kuasa Khusus Penggugat tertanggal 25 November 2013 tidak dengan jelas dan kongkrit memenuhi unsur SEMA-RI Nomor 6 Tahun 1994 tersebut, sehingga surat kuasa khusus tersebut tidak memenuhi persyaratan formal dan mengandung cacat hukum maka dengan demikian gugatan Penggugat yang diajukan oleh kuasanya tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;

4. Bahwa sampai perkara *a quo* disidangkan Para Kuasa Penggugat sebagai Pengurus Serikat Pekerja DPC Federasi Serikat Pekerja PAR KSPSI Kabupaten Bintan dan PUK FSP PAR KSPSI Bintang Lagoon Resort belum dan tidak pernah memberitahu secara tertulis tentang keberadaan DPC Federasi Serikat Pekerja PAR KSPSI Kabupaten Bintan kepada pihak Manajemen PT.Bintan Lagoon Resort sehingga tindakan yang demikian terbukti melanggar dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, yang berbunyi; Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi dan konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan harus memberitahukan secara tertulis keberadaannya kepada mitra kerjanya

Hal. 7 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

sesuai dengan tingkatannya. Bahwa dengan demikian secara mutatis mutandis keberadaan kuasa hukum Penggugat adalah tidak punya kapasitas mewakili Penggugat dalam perkara dipersidangan sehingga gugatan tersebut tidak perlu pertimbangan dan selanjutnya dinyatakan tidak dapat diterima;

5. Bahwa dasar hukum dalil gugatan Penggugat tidak jelas (*exceptio obscur libel*), gugatan Penggugat pada posita atau *fundamentum petendi* tidak menjelaskan dasar hukum (*rechts grond*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan Penggugat diantaranya uraian fakta yang mengemukakan urutan peristiwa yang mendasar secara jelas, sehingga dalil yang demikian tidak memenuhi syarat formil dan tidak dijelaskan dasar fakta (*feitelijke grond*). Bahwa berdasarkan uraian tersebut maka Penggugat dalam mengajukan gugatannya tidak memiliki dasar hukum sama sekali, sehingga terkesan dalil Penggugat dalam gugatannya hanya asal-asalan dan tumpang tindih;
6. Bahwa perumusan petitum Penggugat tidak jelas dan tegas atau kabur (*obscur libel*) serta alasan-alasan hukum sebagaimana di atas perkara *a quo*, sebab didalam pokok perkara (primer) angka 2 tidak dijelaskan secara jelas dan detail perbuatan apa saja yang diperbuat oleh Tergugat sehingga harus membayar pesangon dan lain-lainnya dengan merinci secara jelas perbuatan-perbuatan Tergugat tersebut karena segala perbuatan Tergugat terhadap Penggugat harus dinyatakan tidak sah tanpa menyebutkan dengan tegas perbuatan-perbuatan Tergugat yang mana yang dituntut. Dengan demikian gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima karena tuntutan-tuntutan tersebut adalah tidak jelas atau tidak sempurna;
7. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah masih sangat premature atau dengan kata lain gugatan Penggugat tersebut masih terlampau dini, dengan kata lain gugatan Penggugat belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di pengadilan oleh karena dasar gugatan Penggugat belum atau tidak memenuhi persyaratan oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahwa sebenarnya proses ini belum bisa ditindak lanjuti ke proses penyelesaian melalui mediasi karena tidak melampirkan Risalah Perundingan Bipartit yang ditanda tangani kedua belah pihak. Pada saat Penggugat diajak berunding secara Bipartit, Penggugat menolak dengan tegas untuk menandatangani Risalah Perundingan Bipartit yang

Hal. 8 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

dibuatkan oleh Tergugat. Namun demikian adalah salah besar dengan tidak dilampirkannya Risalah Perundingan Bipartit Mediator tetap melanjutkan penyelesaian melalui mediasi ini. Telah pula disampaikan dalam pertemuan tersebut bahwa penyelesaian melalui mediasi ini tidak memenuhi syarat secara undang-undang karena tidak dilampirkannya Risalah Perundingan Bipartit, karena hal ini akan menabrak ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 3 ayat (1) yang berbunyi; Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui Perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat dan Pasal 4 ayat (2) yang berbunyi; Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dengan ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Maka berkenaan dengan tidak diikutinya tahapan-tahapan seperti apa yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sehingga Anjuran ini akan menjadi batal demi hukum atau proses Mediasi ini dianggap tidak pernah ada, dengan demikian sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 83 ayat (1) yang berbunyi; Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsoliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat, dengan demikian gugatan Penggugat yang diajukan oleh kuasanya tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa tahapan Mediasi yang terjadi sebelumnya di Dinas Tenaga kerja adalah sangat bertentangan dengan ketentuan Bab II tentang Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagian Kesatu dan Bagian Kedua, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 antara lain; Pertemuan hanya dilakukan dalam kurun waktu kurang lebih satu jam saja dan pertemuan hanya dilakukan dalam satu kali pertemuan, saat Mediasi tidak dibuatkan agenda pertemuan-pertemuan Mediasi yang jelas, tidak ada penandatanganan pendirian masing-masing pihak sebagai bukti tertulis untuk pertimbangan Anjuran, dalam Mediasi tidak adanya pemeriksaan bukti-bukti secara cermat, tidak adanya pemanggilan saksi atau saksi ahli untuk dimintai keterangan, seperti apa yang disebutkan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut;

Hal. 9 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

Bahwa sangat tidak mungkin dengan pertimbangan akal sehat hanya dengan pertemuan yang dilakukan dalam jangka waktu yang sangat singkat (kurang lebih 1 jam) dan hanya satu kali pertemuan, pihak Mediator lalu bisa mengeluarkan Anjuran. Anjuran tersebut sangat perlu dipertanyakan kebenarannya dan pertimbangan hukumnya. Sangat tidak mungkin tanpa pemeriksaan bukti-bukti dan pemeriksaan saksi-saksi sudah dapat membuat suatu keputusan dalam bentuk Anjuran. Dan berkenaan dengan hal tersebut Tergugat telah dengan tegas pula menolak Anjuran dan menganggap Anjuran tersebut adalah batal demi hukum dan tidak sah, dengan penolakan tersebut demi hukum dan keadilan sepatutnya Mediator menggulang proses Mediasi kembali dengan mengikuti semua ketentuan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, akan tetapi sama sekali tidak ditindaklanjuti oleh Mediator. Oleh karena proses Mediasi tersebut sangat bertentangan dengan prinsip-prinsip keadilan dan menabrak ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dengan demikian perkara ini sepatutnya belum bisa diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebelum proses penyelesaian Mediasi ini dilakukan sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Maka sudah seharusnya gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa gugatan Penggugat membawa permasalahan ini ke pengadilan adalah terlampau dini karena Penggugat sebenarnya diterima bekerja kembali di Bintan Lagoon Resort setelah mengundurkan diri sejak 1 Juli 2013 dengan masa percobaan selama 3 bulan dari tanggal 1 Juli 2013 sampai dengan 30 September 2013. Namun iktikad baik Tergugat untuk memperkerjakan kembali Penggugat tidak disambut baik oleh Penggugat bahkan sebaliknya Penggugat tidak bisa menunjukkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan standard hotel yang ditetapkan oleh Tergugat dan Penggugat justru melakukan pelanggaran berat maka untuk menciptakan disiplin hotel keseluruhan Karyawan, Tergugat tidak memperpanjang masa percobaan Penggugat dengan memutus hubungan kerja Penggugat pada periode masa percobaan tersebut yaitu pada tanggal 1 September 2013 karena semua telah jelas sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama Bintan Lagoon Resort Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) yang berbunyi; (1) Pekerja yang telah diterima harus melaksanakan masa percobaan untuk jangka waktu maksimum selama 3 (tiga) bulan. Dan ayat (2) selama masa

Hal. 10 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

percobaan Pengusaha atau Calon Pekerja sewaktu-waktu dapat memutuskan hubungan kerja tanpa syarat dan Perusahaan tidak harus memberikan kompensasi/pesangon kepada Pekerja. Dengan pertimbangan pasal-pasal yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama Bintan Lagoon Resort tersebut yang telah pula disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja, maka gugatan Penggugat yang diajukan oleh kuasanya tersebut harus dinyatakan ditolak atau tidak dapat diterima karena Penggugat putus hubungan kerja pada masa percobaan dan hal tersebut adalah sama sekali tidak bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberi Putusan Nomor 33/G/2013/PHI.PN.TPI., tanggal 23 April 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak permohonan Putusan Sela/Provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus berdasarkan putusan ini;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar sisa kontrak Penggugat selama 10 (sepuluh) bulan sebesar Rp235.000.000,00 (dua ratus tiga puluh lima juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini yang hingga kini diperhitungkan sebesar Rp336.000,00;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 23 April 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Mei 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 Mei 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 04/Kas.G/2014/PHI.PN.TPI., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut pada tanggal 19 Mei 2014;

Hal. 11 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014

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

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 17 Juni 2014 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Tanjung Pinang pada tanggal 27 Juni 2014;

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

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

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak sependapat dengan pertimbangan hukum oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang menyatakan eksepsi yang diajukan oleh Kuasa Tergugat bukanlah merupakan *processuelle exeptie*, akan tetapi *exeptie* mana telah menyangkut *materielle exeptie* sehingga eksepsi tentang surat kuasa khusus Penggugat tidak sah dan beralasan hukum patut dikesampingkan.

Bahwa dalam jawaban Tergugat halaman 1, 2, 3, 4, dan 5 perihal eksepsi sudah jelas disebutkan bahwa kuasa hukum Penggugat tidak mempunyai kedudukan sebagai Kuasa Penggugat karena Penggugat sendiri adalah bukan anggota dari Federasi Serikat Pekerja Pariwisata, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP Par KSPSI), dan sesuai dengan catatan keanggotaan Serikat Pekerja di Bintan Lagoon Resort, Penggugat tidak pernah tercatat menjadi anggota Serikat Pekerja di Bintan Lagoon Resort, karena Penggugat sendiri telah mengundurkan diri dari Bintan Lagoon Resort efektif per tanggal 30 April 2013 (Bukti T-6), dan kembali melamar diterima bekerja di Bintan Lagoon Resort sebagai pegawai baru di Bagian Kepegawaian sejak tanggal 1 Juli 2013 (Bukti T-8) dan Bukti Kartu Tanda Anggota Penggugat Nomor 201.004.10.BLR (Bukti P-01) yang dijadikan bukti oleh Penggugat sangat perlu dipertanyakan kebenarannya dan sangat keras diduga kartu tersebut sengaja baru dibuat untuk mendukung pembelaan Penggugat saja. Dan fakta hukum PUK Par PT.Bintan Lagoon Resort tidak pernah memiliki *design* dan format Bukti Kartu Tanda Anggota seperti ditunjukkan Penggugat dalam persidangan;

2. Bahwa oleh karena itu sudah sangat jelas gugatan Penggugat melalui kuasa hukumnya adalah tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan

Hal. 12 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Pasal 87, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: “Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Organisasi Pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya”;

Jadi fakta hukum bahwa Kuasa Hukum Penggugat tidak mempunyai kualifikasi/sifat untuk bertindak, tidak memiliki kedudukan hukum atau *Pesona Standi in Judicia* di depan Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karenanya Kuasa Hukum Penggugat tidak mempunyai hak dan kapasitas untuk menggugat karena membela kepentingan hukum yang bukan anggotanya sendiri;

Berkenaan dengan tindakan Kuasa Penggugat membela kepentingan hukum yang bukan anggotanya secara jelas Kuasa Penggugat juga melanggar Ketentuan Pasal 31 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat yang berbunyi: “Setiap orang yang dengan sengaja menjalankan pekerjaan profesi Advokat, tetapi bukan Advokat sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta)”;

Bahwa oleh karena itu Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak sependapat dengan pertimbangan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang menyatakan menolak eksepsi Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat, oleh karena itu pertimbangan hukum tersebut tidak tepat sehingga harus dibatalkan;

Dalam Provisi:

Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sependapat dengan pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang menolak permohonan provisi dari Termohon Kasasi/dahulu Penggugat. Pertimbangan hukum demikian sudah tepat penerapan hukumnya sehingga patut untuk dipertahankan;

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa *Judex Facti* (Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang) telah salah dan keliru dalam memeriksa dan mengadili perkara ini, sehingga dirasakan tidak adil dan telah salah menilai fakta-fakta persidangan serta salah dalam menerapkan ketentuan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Peraturan Perjanjian

Hal. 13 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Kerja Bersama PT.Bintan Lagoon Resort periode tahun 2013 sampai 2015, serta lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh undang-undang sebagaimana mestinya;

Pertimbangan-pertimbangan dan alasan-alasan hukum yang menjadi pertimbangan hukum *Judex Facti* bertentangan dan atau salah dalam menerapkan hukumnya sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* sudah tidak dapat dipertahankan dan harus dibatalkan;

2. Bahwa *Judex Facti* juga tidak menerapkan hukum pembuktian sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 1877 KUHPdata, yang menentukan bahwa jika seseorang memungkirkan tulisan atau tanda tangan tersebut diperiksa di muka pengadilan, hal mana dapat dibuktikan bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat pada Acara Pembuktian tertanggal 16 Februari 2014 telah menunjukkan Kartu Tanda Anggota Serikat Pekerja (*vide* Bukti P-01) yang sangat berbeda dengan Bukti Kartu Anggota PUK SP Par PT.Bintan Lagoon Resort, hal ini sebenarnya perlu dipertanyakan kebenarannya dan sangat keras diduga kartu tersebut sengaja baru dibuat untuk mendukung gugatannya karena Fakta Hukum PUK SP Par PT.Bintan Lagoon Resort tidak pernah memiliki design dan format Bukti Kartu Tanda Anggota seperti ditunjukkan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat (*vide* Bukti T-4), akan tetapi kenyataannya *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah tidak mempertimbangkan hal tersebut meskipun selama persidangan berlangsung sudah dapat dibuktikan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat, oleh karena itu pertimbangan *Judex Facti* yang demikian sudah tidak dapat dipertahankan lagi dan harus dibatalkan;
3. Bahwa *Judex Facti* tidak pula menerapkan Hukum Pembuktian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 HIR dan Pasal 1905 KUHPdata, yang menyatakan bahwa keterangan satu orang saksi adalah tidak memiliki nilai pembuktian, karena bertentangan dengan azas hukum *unus testis nulus testis*, terbukti dalam persidangan Termohon Kasasi dahulu Penggugat hanya menghadirkan seorang saksi yang bernama Maskun yang mana pada dasarnya saksi tersebut tidak tahu persis tentang permasalahan pemutusan hubungan kerja ini, oleh karena itu kesaksian tersebut tidak memiliki nilai pembuktian dan harus dibatalkan;
4. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya tidak menjalankan hukum sebagaimana mestinya, oleh karena tidak cermat dalam merangkaikan antara alat bukti surat Termohon Kasasi/dahulu Penggugat



tanggal 16 Februari 2014 (*vide* P-01 sampai dengan P-17) dan alat bukti surat Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tertanggal 26 Februari 2014 (*vide* T-1 sampai dengan T-14) terungkap di persidangan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah akui semua bukti tertulis yang ditunjukkan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat, khususnya Bukti Surat (*vide* T-6), Bukti Surat Pengunduran Diri Termohon Kasasi/dahulu Penggugat tertanggal 30 April 2013 dari PT.Bintan Lagoon Resort, dan Bukti Surat (*vide* T-8) bukti fakta hukum Termohon Kasasi/dahulu Penggugat diterima kembali bekerja di PT.Bintan Lagoon Resort di Bagian Kepegawaian sebagai Pegawai Baru terhitung tanggal 1 Juli 2013, dan diputus hubungan kerja pada tanggal 1 September 2013, jadi sudah tidak terbantahkan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada masa percobaan adalah sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 154 huruf (a) yang menyatakan: Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal:

a. Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

5. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah memenuhi syarat sebagai kesalahan berat, maka tidak ada kewajiban Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk memenuhi isi Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Maka dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sudah sah dan berdasarkan hukum. Untuk itu sudah seharusnya Putusan *Judex Facti* dibatalkan karena melanggar undang-undang yang berlaku;
6. Bahwa oleh karena Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah melakukan tindakan yang berakibat menimbulkan kerugian bagi Perusahaan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat, karenanya tindakan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dapat dikategorikan kedalam kesalahan berat, sehingga tuntutan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang tunjangan hari raya dan uang service tidak layak untuk diberikan kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;
7. Bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah salah dalam penerapan hukumnya yang telah mengabulkan hak-hak Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sebagaimana tertuang dalam pertimbangan hukumnya sebesar Rp235.000.000,00 (dua

Hal. 15 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ratus tiga puluh lima juta), oleh karena pertimbangan hukum tersebut telah salah penerapan hukumnya sehingga menurut hukum patut dibatalkan;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama memori kasasi yang diterima tanggal 19 Mei 2014 dan kontra memori kasasi yang diterima tanggal 27 Juni 2014, dihubungkan dengan Putusan *Judex Facti* dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, ternyata *Judex Facti* tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberi pertimbangan yang cukup, namun demikian Majelis Hakim memandang perlu untuk melakukan perbaikan, dengan pertimbangan sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi dan Dalam Pokok Perkara Angka 1-2:

Tidak dibenarkan, karena Penggugat terbukti mempunyai kartu anggota Serikat Pekerja, dan mengenai kebenaran Kartu Anggota apakah sah atau tidak adalah tidak menjadi kewenangan *Judex Juris* sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 30 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;

B. Dalam Pokok Perkara Angka 4:

Tidak dibenarkan, karena sesuai bukti tertulis P-11 Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari tanggal 1 Juli 2013 sampai tanggal 30 Juni 2014;

C. Dalam Pokok Perkara Angka 5-6:

Tidak dibenarkan, sekalipun *Judex Facti* telah salah mempertimbangkan bahwa dalam perkara ini harus terlebih dahulu melalui putusan pidana, yang bertentangan dengan putusan-putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia sebelumnya, namun Putusan *Judex Facti* dapat dibenarkan. Berdasarkan bukti tertulis T-9 sampai dengan T-14 berupa Berita Acara Pengambilan Keterangan, dan keterangan-keterangan saksi-saksi tidak dapat dibuktikan adanya pelanggaran terhadap ketentuan Nomor 10 dan 16 Perjanjian Kerja Bersama yang dilakukan oleh Termohon Kasasi/Penggugat; Berdasarkan pertimbangan di atas *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa alasan kesalahan. Menimbang hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Pengusaha (Pemohon Kasasi) membayar ganti rugi sampai dengan

Hal. 16 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berakhirnya perjanjian kerja sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 33/G/2013/PHI.PN.TPI., tanggal 23 April 2014 dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT.BINTAN LAGOON RESORT (BLR) tersebut, harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas 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 Pemohon Kasasi/Tergugat;

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 (BLR) tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 3 Desember 2014 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H., M.H., dan Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI, masing-masing sebagai Hakim-Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim - Hakim Anggota

Hal. 17 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dan dibantu oleh Florensani Kendenan, S.H., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
TTD/Dr.Fauzan,S.H.,M.H.

K e t u a,
TTD/Dr.Irfan Fachruddin,S.H.,C.N.

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

Panitera Pengganti,
TTD/Florensani Kendenan,S.H.,MH.

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
- J u m l a h Rp500.000,00.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP.1959 1207 1985 12 2 002.

Hal. 18 dari 18 hal.Put.Nomor 590 K/Pdt.Sus-PHI/2014