



**P U T U S A N**

**No. 658 K/Pdt.Sus/2011**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

- I SERIKAT PEKERJA PUK SP KEP SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA PT. NEWMONT NUSA TENGGARA, berkedudukan di Jalan Buin Batu Townsite, Kecamatan Sekokang, Kabupaten Sumbawa Barat, Nusa Tenggara Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada : 1. SAJARWO TRI HASTONO, SH., Advokat, beralamat di Jalan Pirus Raya Cluster Bromo 22, BTN Bumi Selaparang Asri II, Gunungsari, Kabupaten Lombok Barat; 2. BURHANUDDIN, S.Ap., Pengurus PUK. SP. KEP. SPSI PT.Newmont Nusa Tenggara, beralamat di Lingkungan Bugis, Desa Bugis, Kecamatan Taliwang, Kabupaten Sumbawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Juni 2011;
- II KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA cq. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN cq. DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT cq. PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT, berkedudukan di Jalan Majapahit Mataram, Provinsi Nusa

Hal. 1 dari 5 hal. Put. No. ... K/Pdt/...

**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

Tenggara Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada : BENYDIKTUS ADI HARYONO, SH., Penata Tingkat I, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 07 Juli 2011;

Pemohon Kasasi I dan II dahulu Tergugat dan Turut Tergugat;

M e l a w a n

PT. NEWMONT NUSA TENGGARA, berkedudukan di Menara Rajawali Lantai 26, Jalan Mega Kuningan Lot. # 5.1. Kawasan Mega Kuningan, Jakarta 12950;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi I dan II dahulu sebagai Tergugat dan Turut Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada pokoknya atas dalil-dalil :

Pokok permasalahan dalam perkara ini adalah mengenai penerapan waktu kerja dan waktu istirahat yang berlaku di Perjanjian Kerja Bersama PT.Newmont Nusa Tenggara ("PTNNT"), yaitu Roster Kerja 4:4, (empat hari kerja, empat hari istirahat), 6:3 (enam hari kerja, tiga hari istirahat) dan 5:2 (lima hari kerja, dua hari istirahat) (selanjutnya disebut "Roster Kerja");

Roster Kerja tersebut di atas merupakan hasil kesepakatan yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama PTNNT ("PKB PTNNT") yang dirundingkan dan ditandatangani oleh PENGGUGAT dan TERGUGAT, mulai dari PKB PTNNT periode 2005-2006 sampai dengan PKB PTNNT yang berlaku saat ini termasuk PKB PTNNT periode 2009-2010 (Bukti P-1, P-2, P-3). Selain itu kesepakatan Roster Kerja ini dituangkan dalam Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak Bersama Antara Pekerja dengan PENGGUGAT sejak tahun 2004 (Bukti P-4, P-5, P-6);

Seluruh PKB PTNNT mulai dari PKB PTNNT periode 2005-2006 sampai dengan PKB PTNNT periode 2009-2010 yang mengatur penerapan Roster Kerja tersebut telah

#### 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

didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat ("Disnakertrans NTB") sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Semua Keputusan Pendaftaran Disnakertrans NTB tentang PKB PTNNT tidak pernah memberikan catatan apapun (Bukti P-7, P-8, P-9). Hal ini berarti bahwa penerapan Roster Kerja tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Bahwa terhadap penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 pada PKB PTNNT telah dilakukan Pemeriksaan Khusus oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker NTB sesuai surat No. 566/1266/Naker tanggal 30 Maret 2005 (Bukti P-10);

Namun demikian, pada bulan Februari 2010, sebagian Pekerja secara sepihak mencabut kesepakatan mengenai penerapan Roster Kerja yang diatur dalam PKB PTNNT serta menganggap bahwa Roster Kerja yang berlaku di PTNNT melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan bahwa terdapat kekurangan upah lembur (Bukti P-11). Selanjutnya pada tanggal 19 Maret 2010 TERGUGAT mengirimkan surat No. 013/PUK FSP KEP SPSI-PT NNT/3/2010 kepada Kepala Disnakertrans NTB untuk mengadukan permasalahan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tersebut dan meminta agar Disnakertrans NTB melakukan pemeriksaan khusus (Bukti P-12);

Bahwa lebih lanjut, TURUT TERGUGAT yang hanya berdasarkan surat dari TERGUGAT (Bukti P-12 di atas), pada tanggal 10 Mei 2010 TURUT TERGUGAT mengeluarkan Nota Peringatan Hasil Pemeriksaan Khusus Nomor 560/450.32/Nakertrans (Bukti P-13). Selanjutnya pada tanggal 14 Juni 2010 TURUT TERGUGAT di luar kewenangannya mengeluarkan surat Penetapan Kekurangan Pembayaran Upah Lembur Karyawan/ Pekerja PT.NNT Nomor : 900/566/Nakertrans, Roster Kerja 4 : 4 sebanyak 1.919 orang, Roster 6 : 3 sebanyak 829 orang dan Roster 5 : 2 sebanyak 182 orang terhitung dari bulan Juni 2008 sampai dengan Mei 2010 (24 bulan) (Bukti P-11). Penetapan ini kemudian disusul dengan jumlah perhitungan kekurangan upah lembur yang diselesaikan dalam tiga tahap yaitu pada tanggal 30 Juni 2010 (Bukti P-14), 20 Agustus 2010 (Bukti P-15) dan 27 November 2010 (Bukti P-16). Nota Peringatan Hasil Pemeriksaan Khusus Nomor 560/450.32/Nakertrans tanggal 10 Mei 2010, Penetapan Pengawas Disnakertrans NTB Nomor : 900/566/ Nakertrans tanggal 14 Juni 2010, perhitungan kekurangan upah lembur pada tanggal 30 Juni 2010, 20 Agustus 2010 dan 27 November 2010 secara bersama-sama disebut sebagai "Penetapan";

Bahwa sekiranya TERGUGAT merasa ada hal-hal yang perlu ditinjau dalam PKB PTNNT dalam hal ini masalah Roster Kerja, maka semestinya pihak TERGUGAT membicarakan dengan PENGUGAT secara musyawarah sebagaimana dimaksud

Hal. 3 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 25 ayat (1) Kepmenakertrans No. 48 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama ("Kepmenakertrans No. 48/2004") yakni bahwa dalam hal Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan Pengusaha hendak melakukan perubahan PKB yang sedang berlaku maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan;

Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh TERGUGAT di atas merupakan tindakan yang bertentangan dengan PKB PTNNT karena PKB PTNNT merupakan undang-undang (Pasal 1338 KUHPerduta) antara PENGUGAT dengan TERGUGAT, sehingga TURUT TERGUGAT tidak berwenang membandingkan/ mempertentangkan antara Roster Kerja dalam PKB PTNNT dengan Kepmenakertrans No. 234 Tahun 2003 tentang Waktu Kerja Dan Istirahat Pada Sektor Usaha Energi Dan Sumber Daya Mineral Pada Daerah Tertentu ("Kepmenakertrans No. 234/2003") karena dapat berakibat terjadinya disharmonisasi pertentangan hak antara PENGUGAT dan TERGUGAT;

Berdasarkan latar belakang di atas, PENGUGAT mengajukan gugatan perselisihan hak ini dengan alasan-alasan dan dasar-dasar sebagai berikut :

### I PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MATARAM MEMILIKI YURISDIKSI UNTUK MENGADILI PERKARA INI.

Kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat menerima pengajuan gugatan ini karena PENGUGAT mempunyai hak untuk mengajukan gugatan dan gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang berwenang;

Para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI apabila para pihak telah menempuh tahap mediasi namun gagal mencapai kesepakatan atau apabila para pihak/ salah satu pihak menolak Anjuran yang disampaikan oleh Mediator. Hal ini sesuai ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

Pasal 5 UU Nomor : 2/ 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU No. 2/ 2004") menyatakan :

"Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial";

Pasal 14 ayat (1) UU No. 2/2004 secara tegas menyatakan :

"Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat";



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam proses menyelesaikan perkara ini, para pihak sebelumnya telah menempuh tahap mediasi yang dilakukan sejak tanggal 2 Februari 2011 sampai tanggal 28 Februari 2011. Namun demikian, para pihak gagal mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan perkara ini. Selanjutnya, mediator telah mengeluarkan Anjuran pada tanggal 28 Februari 2011 (Bukti P-17). Namun demikian, PENGGUGAT menolak Anjuran tersebut (Bukti P-18). Oleh karena itu, PENGGUGAT mempunyai hak untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram di Mataram;

Perkara ini merupakan perselisihan hubungan industrial (perselisihan hak) antara PENGGUGAT sebagai pengusaha dengan TERGUGAT sebagai serikat pekerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2/2004 yang menyatakan sebagai berikut :

"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan";

Secara lebih khusus, jenis perselisihan hubungan industrial dalam perkara ini adalah perselisihan hak antara PENGGUGAT dan TERGUGAT yang diatur dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 2/ 2004 yang menyatakan sebagai berikut :

"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";

Perselisihan hak dalam perkara ini timbul karena terdapat perbedaan pendapat atau penafsiran antara PENGGUGAT sebagai pengusaha dengan TERGUGAT sebagai serikat pekerja mengenai penerapan Roster Kerja yang diatur dalam PKB PTNNT;

PENGGUGAT berpendapat bahwa Roster Kerja yang diatur dalam PKB PTNNT sah berlaku karena merupakan hasil kesepakatan bersama serta tidak melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Di sisi lain, TERGUGAT berpendapat bahwa Roster Kerja yang diatur dalam PKB PTNNT tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku khususnya Kepmenakertrans No.234/2003;

Dengan demikian, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara ini. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 angka 17 UU No. 2/2004 yang menyatakan sebagai berikut :

Hal. 5 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)





"Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial";

Lebih lanjut, Pengadilan Hubungan Industrial yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram. Hal ini sesuai dengan Pasal 81 UU No. 2/2004 yang menyatakan :

"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja";

Tempat pekerja PTNNT bekerja yang berkaitan dengan perkara ini berada di wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, yaitu di Provinsi NTB. TERGUGAT juga berkedudukan di Provinsi NTB, yaitu beralamat di Buin Batu Townsite, Kecamatan Sekongkang, Kabupaten Sumbawa Barat. Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram merupakan pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara ini;

Berdasarkan penjelasan di atas sudah sepatutnya Majelis Hakim menerima pengajuan gugatan ini karena pengajuan gugatan ini telah diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang serta telah dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

**II PKB PTNNT SAH BERLAKU SEHINGGA KETENTUAN ROSTER KERJA BERDASARKAN PKB MERUPAKAN UNDANG-UNDANG BAGI PARA PIHAK YANG WAJIB DITAATI.**

Penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 di PTNNT didasarkan atas ketentuan PKB PTNNT sejak PKB periode 2005-2006 sampai dengan PKB periode saat ini termasuk periode 2009-2010. Sebagai contoh, hal ini diatur dalam Pasal 17 ayat (5) PKB PTNNT periode 2009-2010 yang menyatakan :

"Jadwal kerja yang berlaku di lokasi Batu Hijau adalah :

- a Jadwal Kerja 4:4 (4 hari kerja dan 4 hari libur) menggunakan 12,5 (dua belas koma lima) jam kerja, 8 (delapan) jam kerja reguler dan 1 (satu) jam istirahat dibayar;
- b Jadwal kerja 6:3 (6 hari kerja dan 3 hari libur) menggunakan 10 (sepuluh) jam kerja dengan 7 (tujuh) jam kerja reguler untuk lima hari kerja pertama dan 5 (lima) jam kerja reguler untuk hari kerja ke-enam serta 1 (satu) jam istirahat dibayar;



- c Jadwal kerja 5:2 (5 hari kerja dan 2 hari libur) menggunakan 10 (sepuluh) jam kerja dengan 7 (tujuh) jam kerja reguler dan 1 (satu) jam istirahat dibayar dan dapat memilih untuk pulang lebih awal pada hari terakhir dengan tetap harus memenuhi jam kerja reguler dengan perhitungan jam kerja sesungguhnya";

(Bukti P-3).

PKB PTNNT yang mengatur Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tersebut sah berlaku terhadap PENGGUGAT maupun TERGUGAT atau seluruh pekerja PTNNT tanpa terkecuali. Pasal 1338 KUHPerdara menyatakan :

"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya";

Selain itu, Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU No. 13/ 2003") menyatakan :

"Pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja/ buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";

Pasal 28 ayat (1) Kepmenakertrans No. 48/2004 menyatakan :

"Pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja/ buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";

Terdapat asas hukum yang sangat fundamental dari ketentuan-ketentuan di atas, yaitu perjanjian yang sah berlaku merupakan UNDANG-UNDANG bagi para pihak yang membuatnya. Oleh karena itu, TERGUGAT dalam perkara ini wajib tunduk dan mentaati penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tersebut;

Prinsip hukum di atas juga ditegaskan atau diterapkan dalam putusan Mahkamah Agung No. 443 K/PDT.SUS/2008 tanggal 12 September 2008 antara PT. Newmont Nusa Tenggara melawan Burhanuddin. Putusan ini dalam bagian pertimbangannya menyatakan (Bukti P-19) :

"Menimbang, bahwa hal di atas maka berdasarkan hukum PKB PT.Newmont Nusa Tenggara berlaku secara sah dan mengikat bagi Pengusaha dan Pekerja, sehingga Pengusaha, Pekerja pada perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB, dan diterapkan sebagai hukum/ undang-undang dalam perkara aquo...";

Putusan Mahkamah Agung di atas kemudian menjadi yurisprudensi tetap yang diikuti dalam putusan Mahkamah Agung No. 444 K/PDT.SUS/2008 tanggal 12 September 2008 antara PT. Newmont Nusa Tenggara melawan Hadri. Putusan ini dalam bagian pertimbangannya juga menyatakan (Bukti P-20);

Hal. 7 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Menimbang, bahwa hal di atas maka berdasarkan hukum PKB PT.Newmont Nusa Tenggara berlaku secara sah dan mengikat bagi Pengusaha dan Pekerja, sehingga Pengusaha, Pekerja pada perusahaan yang bersangkutan wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam PKB, dan diterapkan sebagai hukum/ undang-undang dalam perkara a quo";

Mahkamah Agung mendasarkan kedua pertimbangan di atas pada fakta bahwa PKB PTNNT dibuat dengan memenuhi seluruh persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, yaitu :

- a PKB PTNNT telah melalui tahap perundingan antara PENGUGAT dan TERGUGAT. Suatu perjanjian kerja bersama dibuat oleh perusahaan dan serikat pekerja melalui suatu perundingan. Hal ini jelas dinyatakan dalam ketentuan perundang-undangan berikut :

Pasal 116 UU No. 13/2003 :

"Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/ serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha";

Pasal 12 Kepmenakertrans No. 48/2004 menyatakan :

"Perjanjian kerja bersama dirundingkan oleh serikat pekerja/ serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha";

- b Semua ketentuan dalam PKB PTNNT termasuk mengenai Roster Kerja telah disepakati oleh kedua pihak. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam lembar penandatanganan PKB PTNNT periode 2009-2010 yang menyatakan :

"Ketentuan dan pernyataan serta lampiran-lampiran dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini telah disepakati oleh kedua belah pihak dalam rapat-rapat yang diadakan di Buin Batu Townsite dan Mataram, Nusa Tenggara Barat";

(Bukti P-3).

- c PENGUGAT dan TERGUGAT telah menandatangani PKB PTNNT tersebut. Bahkan penandatanganan tersebut disaksikan oleh wakil dari Disnakertrans NTB. Sejak penandatanganan ini, PKB PTNNT telah sah berlaku sesuai dengan Pasal 132 ayat (1) UU No. 13/ 2003 yang menyatakan :

"Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut";

#### 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)





Lebih lanjut, PKB PTNNT telah didaftarkan pada Disnakertrans NTB. Hal ini telah memenuhi atau sesuai ketentuan-ketentuan perundang-undangan yang menyatakan sebagai berikut :

Pasal 132 ayat (2) UU No. 13/ 2003 :

"Perjanjian kerja bersama yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan";

Pasal 26 ayat (1) Kepmenakertrans No. 48/2004 :

"Pengusaha mendaftarkan perjanjian kerja bersama kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan";

Seluruh PKB PTNNT periode 2005-2006, 2007-2008 dan 2009-2010 telah didaftarkan pada Disnakertrans NTB sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di wilayah operasi PTNNT. Dengan demikian PKB PTNNT telah memenuhi seluruh syarat pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama yang sah;

Berdasarkan penjelasan di atas terbukti bahwa penerapan Roster Kerja tersebut telah didasarkan atas PKB PTNNT yang sah berlaku sehingga merupakan undang-undang bagi pihak PENGGUGAT maupun TERGUGAT. Oleh karena itu, TERGUGAT wajib tunduk dan mentaati penerapan Roster Kerja tersebut. Dengan demikian, tindakan-tindakan TERGUGAT yang mempersoalkan kembali penerapan Roster Kerja tersebut bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum dan yurisprudensi yang berlaku;

### III ROSTER KERJA 4:4, 6:3 DAN 5:2 DI PTNNT MERUPAKAN HASIL KESEPAKATAN BERSAMA YANG SAH.

Penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 di PTNNT merupakan hasil kesepakatan bersama antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta telah diterapkan dalam PKB PTNNT selama bertahun-tahun sejak tahun 2005;

Penerapan Roster Kerja tersebut pada awalnya justru merupakan kehendak dari TERGUGAT sendiri. Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Penetapan TURUT TERGUGAT yang kami kutip sebagai berikut (Bukti P-11);

"Bahwa penerapan waktu kerja dan waktu istirahat Roster Kerja 4:4 merupakan pilihan dari pihak Pekerja yang disetujui oleh Manajemen...";

Selain telah mengusulkan dan menyepakati penerapan Roster Kerja tersebut, TERGUGAT bahkan telah aktif mendorong atau meminta kepada PENGGUGAT untuk segera memberlakukan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tersebut di PTNNT sejak 1 Januari 2004 atau sebelum Roster Kerja tersebut

Hal. 9 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



dituangkan dalam PKB PTNNT Periode 2005-2006. Hal ini secara tegas dinyatakan oleh TERGUGAT dalam suratnya No. 12/XII/PUK SPKEP/ SPSI/ 2003 pada bulan Desember 2003 (tanpa nomor tanggal) sebagai berikut (Bukti P-21);

"Kami dari PUK SPSI PT NNT berharap agar kesepakatan bersama antara Manajemen dengan SPSI sehubungan dengan roster yang telah diputuskan bersama, kiranya dapat ditindaklanjuti sesuai kesepakatan untuk diberlakukan sejak 1 Januari 2004...";

Selanjutnya, TERGUGAT pada tanggal 8 Januari 2004 juga telah memberitahukan kesepakatan penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia (Bukti P-22). Hal ini menunjukkan bahwa TERGUGAT merupakan pihak yang sangat berkepentingan ingin menerapkan Roster Kerja tersebut;

Pada akhir tahun 2004 PENGUGAT dan para Pekerja menyepakati dan menandatangani Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak Bersama antara Pekerja dengan Manajemen PTNNT mengenai penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tersebut (Bukti P-4, P-5, P-6). Dalam Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak Bersama tersebut PENGUGAT dan para Pekerja pada pokoknya menyatakan setuju atas penerapan Roster Kerja dan masing-masing pihak bersedia melepaskan hak-haknya sebagai konsekuensi dari penerapan Roster Kerja tersebut;

Penerapan Roster Kerja tersebut kemudian dituangkan dalam PKB PTNNT yang disepakati dan ditandatangani oleh PENGUGAT dan TERGUGAT, yaitu PKB PTNNT sejak periode 2005-2006 hingga PKB PTNNT yang berlaku saat ini termasuk PKB PTNNT Periode 2009-2010 (Bukti P-1, P-2, P-3);

Dengan demikian, TERGUGAT wajib mentaati ketentuan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang telah dituangkan dalam PKB PTNNT. TERGUGAT tidak patut untuk memperlakukan ketentuan Roster Kerja. Seluruh kesepakatan mengikat para pihak yang telah membuatnya, dan para pihak wajib mentaati kesepakatan tersebut dengan penuh itikad baik. Dalam hal ini TERGUGAT terikat kepada kesepakatan Roster Kerja yang telah berlaku sejak tahun 2004 dan wajib mentaati kesepakatan tersebut;

Selain berdasarkan ketentuan perundang-undangan, kewajiban TERGUGAT untuk mentaati kesepakatan Roster Kerja yang telah dibuat bersama PENGUGAT juga ditegaskan oleh instansi ketenagakerjaan yang berwenang dalam Laporan Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Disnaker NTB, yang disampaikan kepada PENGGUGAT melalui surat Kepala Disnaker NTB No. : 566/1266/Naker tanggal 30 Maret 2005 perihal Laporan Hasil Pemeriksaan Khusus. Dalam kesimpulannya terhadap pemeriksaan atas Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2, Pegawai Pengawas Disnaker NTB menyatakan :

"Kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak merupakan undang-undang bagi yang membuatnya";

(Bukti P-10).

Kemudian, Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker NTB menyarankan :

"Baik perusahaan maupun Tenagakerja yang terwakili dalam PUK SP KEP SPSI harus konsisten terhadap perjanjian yang telah disepakati bersama";

(Bukti P-10).

Berdasarkan penjelasan di atas terbukti bahwa penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 sepenuhnya merupakan hasil kesepakatan bersama antara PENGGUGAT dan TERGUGAT serta telah dilaksanakan selama bertahun-tahun. Dengan demikian tindakan TERGUGAT yang memperlakukan dan mengadukan penerapan Roster Kerja tersebut adalah tindakan yang tidak benar dan tidak berdasar hukum;

## IV ROSTER KERJA 4:4, 6:3 DAN 5:2 DALAM PKB PTNNT TIDAK BERTENTANGAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU.

TERGUGAT menyatakan bahwa Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang diatur dalam PKB PTNNT bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku (Kepmenakertrans No. 234/2003) dan selanjutnya TERGUGAT secara keliru mengadukan hal ini kepada Disnakertrans NTB. Tindakan TERGUGAT tersebut adalah salah dan tidak berdasar;

Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang diatur dalam PKB PTNNT tidak melanggar Kepmenakertrans No.234/2003. Hal ini karena roster kerja yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 234/2003 TIDAK bersifat memaksa (bukan keharusan). Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. 234/2003 sebagai berikut :

"Perusahaan di bidang Energi dan Sumber Daya Mineral termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat memilih dan menetapkan salah satu dan atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut : .....";

Hal. 11 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



Kata "dapat" dalam Pasal 2 ayat (1) di atas harus ditafsirkan secara harfiah atau gramatikal terlebih dahulu dalam memahami maksud ketentuan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H., dalam bukunya yang menyatakan :

"Dalam memahami norma dalam undang-undang, "the cardinal rule of interpretation" yang diakui secara umum adalah bahwa metode pertama yang harus diterapkan adalah metode penafsiran gramatikal atau harfiah (grammatical or literal interpretation)";

(Prof. Dr. Jimly Asshiddiqie, S.H., Perihal Undang-Undang, Jakarta, 2006: Konstitusi Press, hal. 252253) (Bukti P-23);

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga, secara harfiah kata "dapat" mempunyai arti : "mampu; sanggup; bisa; boleh; mungkin" (Bukti P-24). Dengan demikian berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. 234/2003 tidak ada keharusan atau kewajiban bagi PENGGUGAT maupun TERGUGAT untuk menerapkan roster kerja yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 234/2003;

Tidak adanya keharusan atau kewajiban tersebut diperkuat fakta yuridis bahwa dalam Kepmenakertrans No. 234/2003 tidak ada satu pun ketentuan yang melarang perusahaan menggunakan roster kerja selain roster kerja yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 234/2003. Dengan demikian para pihak yang berkaitan mempunyai hak untuk menentukan roster kerja selain yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 234/2003;

Lebih lanjut, tidak adanya keharusan untuk menerapkan Roster Kerja dalam Kepmenakertrans No. 234/2003 juga sesuai dengan latar belakang munculnya Kepmenakertrans No. 234/2003, yaitu untuk memberikan kesempatan atau kemungkinan bagi perusahaan-perusahaan di bidang ESDM untuk memilih roster kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dinyatakan oleh Kementerian Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dalam suratnya No. B.146/ HK/2010 tanggal 3 Juni 2010 sebagai berikut;

(Bukti P-25).

"Kemenakertrans No. KEP-234/MEN/2003 ..... untuk memberikan kemungkinan kepada perusahaan Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral memilih dan menetapkan salah satu atau beberapa waktu sesuai dengan kebutuhan";

Prinsip penerapan Roster Kerja berdasarkan kebutuhan tersebut juga sesuai dengan Pasal 3 Kepmenakertrans No. 234/2003 yang menyatakan :

"Pelaksanaan waktu istirahat diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sesuai dengan kebutuhan perusahaan";



Dalam konteks ini, Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 diterapkan di PKB PTNNT karena penerapan Roster Kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan PENGUGAT maupun TERGUGAT yang bekerja di lokasi Batu Hijau sehingga TERGUGAT mengusulkan, memilih dan menyepakati penerapan Roster Kerja tersebut. Karena itu merupakan hal yang keliru apabila dikemudian hari TERGUGAT mempermasalahkan penerapan Roster Kerja tersebut;

Dengan demikian, ketentuan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang tertuang dalam PKB PTNNT tidak bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku khususnya Kepmenakertrans No. 234/2003.

Fakta bahwa Roster Kerja PTNNT tersebut tidak melanggar peraturan perundang-undangan juga didukung oleh berbagai bukti-bukti yang bersumber dari keputusan, penetapan dan surat yang dikeluarkan otoritas ketenagakerjaan yang berwenang, sebagai berikut :

a Keputusan Pendaftaran PKB PTNNT dari Disnakertrans NTB;

Disnakertrans NTB dalam setiap surat keputusan pendaftaran PKB PTNNT sejak PKB periode 2005-2006 sampai PKB periode 2009-2010 tidak pernah memberi catatan bahwa terdapat ketentuan dalam PKB PTNNT (termasuk ketentuan mengenai Roster Kerja) yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Disnakertrans NTB memiliki kewajiban untuk memeriksa materi naskah PKB dan memberi catatan apabila Disnakertrans NTB mencatat ada ketentuan dalam PKB yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Proses pemeriksaan ini diatur dalam Pasal 27 ayat (3) sampai (6) Kepmenakertrans No. 48/2004 sebagaimana telah diubah sesuai dengan Permenakertrans No. 8 Tahun 2006 tentang Perubahan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 48 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Secara khusus, Pasal 27 ayat (5) dan (6) menyatakan sebagai berikut :

(5) Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak terpenuhi dan atau terdapat materi perjanjian kerja bersama yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memberi catatan pada surat keputusan pendaftaran;

(6) Catatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) memuat mengenai pasal-pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

Hal. 13 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011





Dengan demikian terbukti bahwa ketentuan Roster Kerja dalam PKB PTNNT tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

- b Laporan Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Disnaker NTB No. : 566/ 1539/ Subdinwas/2005;

Pengawas Disnaker NTB pada bulan April 2005 secara jelas dan tegas menyatakan bahwa Roster Kerja 6:3 sesuai dengan Kepmenakertrans No. 234/2003. Hal ini dinyatakan dalam Laporan Pemeriksaan Khusus Pegawai Pengawas Disnaker NTB No. : 566/1539/Subdinwas/2005 tanggal 30 April 2005, yang disampaikan kepada PENGUGAT melalui surat Kepala Disnaker NTB No. : 566/1538/Naker tanggal 30 April 2005 perihal Pemberian Makan Untuk Kerja Lembur Penghuni Camp, sebagai berikut :

"Pelaksanaan waktu kerja roster 6:3 sudah sesuai dengan kepmen 234/Men/2003 Pasal 2 ayat 1 huruf g jo. Pasal 5 ayat 2";

(Bukti P-26).

Berdasarkan penjelasan di atas terbukti bahwa penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3, dan 5:2 yang diatur dalam PKB PTNNT tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, tindakan TERGUGAT yang mempersoalkan penerapan Roster Kerja tersebut adalah salah dan tidak berdasar;

- V TERGUGAT MELANGGAR KETENTUAN HUKUM YANG BERLAKU KARENA SECARA SEPIHAK MENCABUT KESEPAKAN BERSAMA ATAS PENERAPAN ROSTER KERJA 4:4, 6:3 DAN 5:2 YANG DIATUR DALAM PKB PTNNT;

TERGUGAT secara sepihak telah membatalkan atau menyatakan keluar dari kesepakatan bersama atas penerapan Roster Kerja yang diatur dalam PKB PTNNT. Selanjutnya, TERGUGAT mengadukan penerapan Roster Kerja tersebut ke Disnakertrans NTB dan menuntut kekurangan upah lembur;

(Bukti P-12);

Hal di atas disebut dalam penetapan TURUT TERGUGAT No. 900/566/ Nakertrans tanggal 14 Juni 2010 sebagai berikut :

"Bahwa pada bulan Februari 2010 karyawan PT. Newmont Nusa Tenggara Roster Kerja (4:4) dan sebagian anggota PUK KEP SPSI PT NNT keluar dari kesepakatan semula dan ingin kembali pada ketentuan normatif";

(Bukti P-11).

Tindakan TERGUGAT tersebut bertentangan dengan Pasal 55 UU No. 13/2003 yang menyatakan :



"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/ atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak";

Dengan demikian tindakan TERGUGAT yang secara sepihak mencabut kesepakatan bersama mengenai penerapan Roster Kerja tersebut merupakan tindakan yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Adanya ketentuan Pasal 55 UU No. 13/2003 di atas dapat dipahami karena PKB merupakan hasil dari kesepakatan bersama sehingga para pihak WAJIB menghormati dan melaksanakan kesepakatan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 126 ayat (1) UU No. 13/2003 yang menyatakan :

"Pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja/ buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama";

Selain itu, tindakan TERGUGAT yang secara sepihak menarik diri dari kesepakatan bersama dan secara sepihak ingin merubah Roster Kerja adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 25 ayat (1) Kepmenakertrans No. 48 Tahun 2004 jo. Pasal 66 ayat (1) PKB PTNNT :

Pasal 25 ayat (1) Kepmenakertrans No. 48 Tahun 2004 menyatakan :

"Dalam hal serikat pekerja/ serikat buruh dan pengusaha hendak melakukan perubahan Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, maka perubahan tersebut harus berdasarkan kesepakatan";

Pasal 66 ayat (1) PKB PTNNT menyatakan :

"Perubahan atau penambahan isi PKB ini harus disepakati lebih dahulu oleh Perusahaan dan SPSI sebagai wakil Pekerja dalam pembaharuan PKB. Perubahan-perubahan tersebut diberlakukan setelah diketahui oleh instansi yang berwenang dan diumumkan melalui papan pengumuman";

Berdasarkan ketentuan di atas TERGUGAT tidak dapat secara sepihak mencabut dan mengubah kesepakatan bersama atas penerapan Roster Kerja PTNNT. TERGUGAT terlebih dahulu wajib membicarakan dan meminta persetujuan dari PENGGUGAT. Namun demikian, TERGUGAT sama sekali tidak melakukan hal tersebut. Sebaliknya, TERGUGAT secara sepihak dan keliru langsung mengadukan penerapan Roster Kerja PTNNT kepada Disnakertrans NTB dan menuduh bahwa terdapat kekurangan upah lembur;

Oleh karena itu, kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan bahwa tindakan TERGUGAT di atas tidak sesuai ketentuan hukum yang berlaku serta memerintahkan TERGUGAT untuk tunduk dan terikat kepada ketentuan Roster Kerja dalam PKB PTNNT;

Hal. 15 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



VI PENGGUGAT TELAH MEMBAYAR SELURUH HAK-HAK PEKERJA PTNNT SESUAI DENGAN PKB PTNNT SEHINGGA TIDAK ADA ALASAN BAGI TERGUGAT UNTUK MENUNTUT PEMBAYARAN KEKURANGAN UPAH LEMBUR;

TERGUGAT secara keliru telah menuntut pembayaran kekurangan upah lembur kepada PENGGUGAT melalui Disnakertrans NTB dengan alasan terdapat kelebihan waktu kerja di PTNNT;

Tuntutan TERGUGAT di atas tidak berdasar karena PENGGUGAT sepenuhnya telah membayar seluruh hak secara penuh dan tepat waktu kepada seluruh Pekerja PTNNT sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kesepakatan bersama yang diatur dalam PKB PTNNT;

Pembayaran hak tersebut didasarkan atas waktu kerja atau Roster Kerja yang disepakati bersama, yaitu Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2. TERGUGAT selama bertahun-tahun telah menerima dan mengakui hal tersebut sehingga tidak ada alasan bagi TERGUGAT untuk dikemudian hari menuntut atau mendalilkan terdapat kekurangan upah lembur;

TERGUGAT sama sekali tidak mempunyai hak untuk menuntut upah lembur di luar waktu kerja atau Roster Kerja yang telah disepakati bersama. Hal ini karena kesepakatan atas Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang telah dituangkan dalam PKB PTNNT merupakan hukum atau patokan bagi para pihak dalam menentukan pembayaran upah dari PENGGUGAT kepada para Pekerja PTNNT. Karena itu PENGGUGAT juga tidak mempunyai kewajiban apapun untuk membayar upah di luar Roster Kerja yang diatur dalam PKB PTNNT;

PENGGUGAT selalu membayar seluruh hak pekerja PTNNT secara penuh berdasarkan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang diatur dalam PKB PTNNT dan tidak pernah ada keluhan kekurangan pembayaran upah baik dari pekerja maupun dari TERGUGAT. Karena itu tuntutan TERGUGAT atas pembayaran kekurangan upah lembur adalah salah dan tidak berdasar;

VII TINDAKAN TERGUGAT MEMPERMASALAHKAN PENERAPAN ROSTER KERJA 4:4, 6:3 DAN 5:2 SERTA MENUNTUT KEKURANGAN UPAH LEMBUR ADALAH TIDAK BERDASAR SERTA MENIMBULKAN KERUGIAN TERHADAP PENGGUGAT;

TERGUGAT tidak memiliki hak atau dasar apapun untuk mempermasalahkan penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 apalagi menuntut kekurangan upah lembur kepada PENGGUGAT. Hal ini karena penerapan Roster Kerja tersebut sepenuhnya



merupakan hasil kesepakatan bersama yang dituangkan dalam PKB PTNNT yang berlaku dan mengikat kedua belah pihak. TERGUGAT bahkan merupakan pihak yang secara aktif melakukan upaya penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 dalam PKB PTNNT;

Menyusul pencabutan kesepakatan Roster Kerja secara sepihak oleh sebagian pekerja, TERGUGAT selanjutnya mempermasalahkan ketentuan Roster Kerja dalam PKB PTNNT dan menuntut kekurangan upah lembur dengan mengadukan permasalahan ini kepada Disnakertrans NTB. Tindakan TERGUGAT ini bertentangan dengan kewajiban hukum yang seharusnya dilakukan oleh TERGUGAT, yaitu mematuhi dan melaksanakan kesepakatan bersama dengan penuh itikad baik;

Tindakan TERGUGAT tersebut telah mengakibatkan TURUT TERGUGAT secara keliru mengeluarkan penetapan yang pada pokoknya meminta PENGGUGAT untuk membayar kekurangan upah lembur selama periode 2 tahun (2008 hingga 2010) kepada 2.930 pekerja. Hal ini mengakibatkan TURUT TERGUGAT mengeluarkan penetapan yang salah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku yang akan kami jelaskan kemudian;

Bahwa dengan adanya penetapan TURUT TERGUGAT tersebut di atas (Bukti P-11), TERGUGAT telah memaksa PENGGUGAT untuk segera membayar kekurangan upah lembur dengan cara melakukan mogok kerja pada tanggal 2 sampai 5 Agustus 2010. Mogok kerja ini jelas-jelas mengganggu operasi PENGGUGAT sehingga semakin menimbulkan kerugian kepada PENGGUGAT;

Tindakan-tindakan TERGUGAT di atas secara nyata telah menimbulkan kerugian kepada PENGGUGAT baik kerugian materiil maupun immateriil; PENGGUGAT dipaksa membayar sesuatu yang didasarkan atas tindakan salah dan tidak konsisten yang dilakukan oleh TERGUGAT;

Berdasarkan seluruh alasan-alasan di atas, kami mohon Majelis Hakim yang terhormat menghukum TERGUGAT untuk tunduk dan patuh terhadap ketentuan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 berdasarkan PKB PTNNT yang sah berlaku. Selain itu, kami mohon Majelis Hakim yang terhormat juga menyatakan tidak terdapat kekurangan pembayaran upah lembur sehingga PENGGUGAT tidak mempunyai kewajiban apapun untuk membayar kekurangan upah lembur kepada para pekerja;

**VIII TERGUGAT TIDAK MEMPUNYAI HAK UNTUK MENUNTUT PEMBAYARAN UPAH LEMBUR KEPADA PENGGUGAT BERDASARKAN PENETAPAN TURUT TERGUGAT KARENA**

Hal. 17 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PENETAPAN TURUT TERGUGAT ADALAH SALAH DAN TIDAK BERDASAR.

TERGUGAT menuntut pembayaran kekurangan upah lembur kepada PENGGUGAT berdasarkan penetapan TURUT TERGUGAT yang memerintahkan PENGGUGAT untuk membayar kekurangan lembur berkaitan dengan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 di PTNNT. Tuntutan TERGUGAT ini tidak dapat dibenarkan karena penetapan TURUT TERGUGAT adalah salah dan tidak berdasar sebagaimana kami uraikan di bawah ini;

Penetapan TURUT TERGUGAT adalah salah karena semata-mata didasarkan atas pengaduan TERGUGAT yang secara sepihak telah mengingkari kesepakatan bersama yang diatur dalam PKB PTNNT selama bertahun-tahun. TURUT TERGUGAT seharusnya mempertimbangkan fakta bahwa penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 sepenuhnya merupakan hasil kesepakatan bersama yang harus dipatuhi oleh TERGUGAT sebagai hukum atau undang-undang bagi para pihak yang membuatnya;

TURUT TERGUGAT juga tidak mempunyai kewenangan untuk mengeluarkan penetapan karena pokok permasalahan yang terjadi antara PENGGUGAT dan TERGUGAT adalah mengenai perbedaan pendapat atau penafsiran mengenai penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 berdasarkan PKB PTNNT dikaitkan dengan ketentuan hukum yang berlaku (Kepmenakertrans No. 234/2003). Dengan demikian, pokok permasalahan antara PENGGUGAT dan TERGUGAT merupakan perselisihan hak yang berada di bawah wewenang lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2/2004;

Selain itu, berdasarkan Kepmenakertrans No. 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur ("Kepmenakertrans No. 102/2004"), TURUT TERGUGAT hanya berwenang mengeluarkan penetapan dalam hal terdapat perbedaan perhitungan upah lembur antara perusahaan dan pekerja (bukan mengenai perbedaan pendapat atau penafsiran atas penerapan waktu kerja dan waktu istirahat). Hal ini secara tegas dinyatakan dalam Pasal 13 ayat (1) dan (3) Kepmenakertrans No. 102/2004 sebagai berikut :

"(1) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan kabupaten/ kota";

"(3) Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) kabupaten/ kota dalam 1 (satu) provinsi

### 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)





yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan provinsi";

Dalam hal ini sejak awal antara PENGUGAT dan TERGUGAT sama sekali tidak pernah ada perbedaan perhitungan upah lembur, melainkan perbedaan pendapat atau penafsiran mengenai penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang ada dalam PKB PTNNT dikaitkan dengan ketentuan hukum yang berlaku (Kepmenakertrans No. 234/2003);

Penentuan Roster Kerja yang berlaku di suatu perusahaan sepenuhnya merupakan hak para pihak yang disepakati dalam PKB perusahaan. Karena itulah maka peraturan perundang-undangan yang berlaku sama sekali tidak memberi kewenangan kepada pengawas ketenagakerjaan untuk menentukan Roster Kerja di suatu perusahaan. Dengan demikian TURUT TERGUGAT sama sekali tidak berwenang untuk mengeluarkan penetapan yang menyatakan bahwa terdapat kekurangan pembayaran upah lembur berdasarkan Roster Kerja di luar ketentuan PKB PTNNT;

Selain itu, TURUT TERGUGAT sama sekali tidak mempertimbangkan pendapat PENGUGAT sebelum mengeluarkan penetapan. TURUT TERGUGAT hanya mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat beberapa pekerja dan TERGUGAT. Hal ini bertentangan dengan asas hukum audi et alteram partem yang pada pokoknya menyatakan bahwa otoritas yang mengeluarkan suatu keputusan WAJIB memberikan kesempatan dan mempertimbangkan pendapat dari kedua pihak secara seimbang;

Lebih lanjut, penetapan TURUT TERGUGAT juga bertentangan dengan penetapan-penetapan dan keputusan-keputusan yang telah dikeluarkan oleh Disnakertrans NTB selama bertahun-tahun sejak tahun 2005 yaitu sebagai berikut :

- a Disnakertrans NTB selalu menerima pendaftaran PKB PTNNT Periode 2005-2006, 2007-2008 dan 2009-2010 tanpa catatan apapun (Bukti P-7, P-8, P-9). Dengan demikian Disnakertrans NTB tidak menemukan satupun ketentuan dalam PKB PTNNT yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu penetapan TURUT TERGUGAT yang menyatakan bahwa Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tidak sesuai dengan Kepmenakertrans No. 234/2003 merupakan penetapan yang bertentangan dengan keputusan Disnakertrans NTB sebelumnya;
- b Dalam Laporan Pemeriksaan Khusus bulan Maret 2005, Pengawas Disnaker NTB berkesimpulan bahwa kesepakatan Roster Kerja dalam PKB PTNNT yang dibuat kedua pihak merupakan undang-undang bagi yang membuatnya sehingga Pengawas Disnaker NTB menyarankan agar PENGUGAT maupun TERGUGAT harus

Hal. 19 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

konsisten terhadap PKB PTNNT (Pasal 1338 KUH Perdata) (Bukti P-10). Namun demikian TURUT TERGUGAT sama sekali tidak menerapkan ketentuan tersebut dalam penetapan tentang upah lembur ini;

- c Dalam Laporan Pemeriksaan Khusus bulan April 2005, Pengawas Disnaker NTB berkesimpulan bahwa Roster Kerja 6:3 sudah sesuai dengan Kepmenakertrans No. 234/2003. Sehingga Pengawas kemudian menyarankan agar pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat di dalam PKB PTNNT perlu dipertahankan (Bukti P-26). Namun demikian dalam penetapan tentang upah lembur ini TURUT TERGUGAT secara tidak konsisten menyatakan bahwa penerapan Roster Kerja 6:3 di dalam PKB PTNNT bertentangan dengan Kepmenakertrans No. 234/2003;

PENGUGAT dengan itikad baik telah mengikuti berbagai kesimpulan dan saran yang dikeluarkan oleh Disnakertrans NTB dan Pengawas Disnaker NTB yang kami uraikan di atas. Karena itu adalah sangat tidak adil apabila PENGUGAT kemudian dihukum karena mengikuti kesimpulan dan saran dari Disnakertrans NTB dan Pengawas Disnaker NTB tersebut;

Berdasarkan seluruh hal di atas, terbukti bahwa TURUT TERGUGAT telah keliru mengeluarkan penetapan yang salah, tidak berdasar serta bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, TERGUGAT terbukti tidak mempunyai hak atau dasar apapun untuk menuntut pembayaran kekurangan upah lembur kepada PENGUGAT berdasarkan penetapan TURUT TERGUGAT;

MAKA berdasarkan seluruh alasan, fakta, bukti-bukti dan dasar-dasar hukum yang diuraikan dalam gugatan ini, PENGUGAT memohon kepada kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memberikan putusan sebagai berikut :

- 1 Mengabulkan gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan bahwa PKB PTNNT adalah sah berlaku serta mengikat PENGUGAT dan TERGUGAT;
- 3 Menghukum TERGUGAT untuk tunduk dan patuh terhadap ketentuan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang diatur dalam PKB PTNNT;
- 4 Menyatakan bahwa tindakan-tindakan TERGUGAT yang mempermasalahkan penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 adalah melanggar kesepakatan bersama yang diatur dalam PKB PTNNT;
- 5 Menyatakan bahwa PENGUGAT telah membayar seluruh hak-hak pekerja sesuai PKB PTNNT sehingga tidak ada lagi hak-hak yang diperselisihkan antara PENGUGAT dengan TERGUGAT;

#### 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

- 6 Menyatakan Nota Peringatan Hasil Pemeriksaan Khusus TURUT TERGUGAT Nomor : 560/450.32/Nakertrans tanggal 10 Mei 2010 dan penetapan TURUT TERGUGAT Nomor : 900/566/Nakertrans tanggal 14 Juni 2010 serta rekapitulasi perhitungan TURUT TERGUGAT tanggal 30 Juni 2010, 20 Agustus 2010 dan 27 November 2010 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- 7 Menghukum TERGUGAT dan TURUT TERGUGAT untuk tunduk dan mematuhi putusan pengadilan dalam perkara ini;
- 8 Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum banding/ kasasi (uitvoerbaar bij voorraad);
- 9 Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya perkara yang adil menurut hukum;

ATAU :

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

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

⇒ EKSEPSI TERGUGAT :

Gugatan dari Penggugat tidak jelas/ kabur (obscuur libel).

- Bahwa Penggugat mendasarkan gugatannya sebagai perselisihan hak, hal mana main stream dari persoalan ini sesungguhnya adalah mengenai Penerapan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat (Roster Kerja) yang berlaku sesuai dengan PKB PT. Newmont Nusa Tenggara (PT. NNT). Gugatan Penggugat obscuur libel, menggabungkan gugatan perselisihan hak dengan penerapan Roster Kerja yang secara substansial tidak bisa digabungkan satu sama lain, oleh karenanya gugatan a quo harus dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa dalam Penjelasan Pasal 2 huruf a UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Jadi karakteristik perselisihan hak pada intinya adalah perselisihan hak normatif atau hak hukum dalam hubungan kerja, yakni perselisihan yang menitikberatkan aspek hukum (rechmatigheid) sebagai akibat terjadinya pelanggaran berupa tidak dipenuhinya hak;
- Bahwa apabila ketentuan tersebut dicermati dengan seksama dikaitkan dengan gugatan Penggugat tersebut, maka gugatan Penggugat tersebut tidak jelas/ kabur

Hal. 21 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



karena tidak disebutkan dengan jelas hak Penggugat yang mana yang belum dibayar/ dilaksanakan oleh Tergugat, karena semua kewajiban Tergugat sebagai Pekerja yang menjadi hak Penggugat sudah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Disamping itu dalam perkara perselisihan hak semestinya Tergugatlah yang memiliki kapasitas untuk bertindak sebagai Penggugat selaku Pekerja bukan Penggugat/ Pengusaha, karena hak tersebut telah nyata diberikan oleh undang-undang (vide BAB X Pasal 67 sampai dengan Pasal 101 UU No. 13/ 2003);

- Bahwa dalam gugatan Penggugat mendalilkan perihal Perselisihan Hak, tetapi dalam petitum Penggugat meminta Penerapan Roster Kerja, dengan demikian antara posita dan petitum gugatan tidak sinkron, sehingga menyebabkan gugatan kabur atau tidak jelas, maka gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
- Bahwa eksepsi Tergugat sangat prinsip dan sangat menentukan jalannya proses pemeriksaan perkara ini, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram c.q. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini secara ex officio harus menjatuhkan putusan sela guna menghentikan proses pemeriksaan perkara ini dengan menyatakan gugatan Penggugat ditolak seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima (niet onvankelijk verklaard);

⇒ EKSEPSI TURUT TERGUGAT :

- 1 Kewenangan Peradilan Hubungan Industrial untuk mengadili TURUT TERGUGAT dalam perselisihan hak seperti yang digugat PENGGUGAT dalam perkara ini PENGGUGAT mengatakan sebagai berikut :

PENGGUGAT dengan ini mengajukan gugatan perselisihan hak terhadap pihak-pihak antara lain :

- Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia c.q. Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan c.q. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Nusa Tenggara Barat c.q. Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB yang beralamat di Jalan Majapahit Mataram Propinsi NTB sebagai Turut Tergugat selanjutnya disebut "TURUT TERGUGAT";

- Oleh karena itu TURUT TERGUGAT menyampaikan sebagai berikut, Menurut Pasal 1 angka 1 dan Pasal 1 angka 2, Undang-undang Nomor : 2 Tahun 2004 menyebutkan :

a Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan;

b Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;

Dari pengertian ketentuan umum tersebut di atas tidak ada satu perkataan yang melibatkan pemerintah, dari hal perselisihan tersebut. Oleh karena itu PENGGUGAT sudah tidak mampu membedakan ranah hukum undang-undang No. 2 Tahun 2004 sehingga PENGGUGAT menggugat TURUT TERGUGAT dalam perselisihan industrial ini;

- 2 Gugatan PENGGUGAT sangat kabur karena PENGGUGAT mengajukan gugatan berkaitan dengan gugatan perselisihan hak yang disebabkan karena adanya perbedaan penafsiran, penerapan mengenai waktu kerja dan waktu istirahat yang sudah dituangkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Sementara TURUT TERGUGAT telah mengeluarkan penetapan kekurangan upah lembur bagi pekerja yang bekerja dengan menggunakan waktu kerja dan waktu istirahat Roster 4:4, 6:3 dan 5:2 yang berjumlah 2.920 orang dengan jumlah penetapan sebesar Rp 150.019.441.978,00 (seratus lima puluh miliar sembilan belas juta empat ratus empat puluh satu ribu sembilan ratus tujuh puluh delapan Rupiah) (Bukti P2);

- Menyangkut perbedaan penafsiran yang dikatakan PENGGUGAT dalam gugatannya sebenarnya sudah diajukan pertanyaan penafsiran Pasal 5 ayat (2) Kepmenaker Nomor : 234/MEN/2003 oleh konsultan Ketenagakerjaan saudara P.Nababan atas persetujuan Senior Manager HRD saudara Edi Rijaldi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB dengan surat nomor : Lepas tanggal 6 Juli 2009 Perihal Penafsiran Pasal 5 ayat (2) Kepmenaker Nomor : 234/MEN/2004 (Bukti P3);

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi NTB meneruskan surat tersebut di atas ke Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI c.q. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dengan surat Nomor : 560/133/ Nakertrans tanggal 1 Februari 2010 perihal penjelasan Kepmenaker Nomor : 234/MEN/2003 (Bukti P4);

Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI melalui Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan telah menjawab Surat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. NTB dengan surat Nomor : B.111/PPK-NK/III/2010 tanggal 4 Maret 2010 perihal penjelasan Kepmenaker Nomor : 234/MEN/2003 (Bukti P5);

Hal. 23 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

Sehubungan dengan surat Nomor : B.111/PPK-NK/III/2010 belum dapat memenuhi keinginan pihak Management Newmont, maka melalui surat Nomor : 16/HR/NNT/V/2010 tanggal 14 Mei 2010 pihak Management Newmont telah menanyakan langsung Ke Kepala Biro Hukum di Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI (Bukti P6);

Sehubungan dengan dijawabnya pertanyaan Pasal 5 ayat (2) Kepmenaker Nomor : 234/MEN/2003 baik yang diajukan oleh PT.Newmont Nusa Tenggara maupun yang diajukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. NTB maka TURUT TERGUGAT berpendapat bahwa sudah tidak ada lagi perbedaan penafsiran terhadap peraturan perundangan-undangan (Kepmenaker RI Nomor : 234/MEN/2003) yang dijadikan alasan oleh PENGGUGAT;

- 3 Penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Prov. NTB berdasarkan pengaduan dari 2 (dua) serikat kerja yang ada di PT. Newmont Nusa Tenggara antara lain, surat dari serikat Pekerja PUK SPAT SAMAWA Nomor : 047/PUKNNT/II/2010 tanggal 22 Februari 2010 (BUKTI P.7). Dan surat serikat pekerja PUK FSP KEP SPSI Nomor : 013/PUK FSP KEP SPSI-PT NNT/III/2010 (Bukti P.8). Dan berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan yang saat ini berlaku serta mengacu pada surat jawaban penafsiran yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI Nomor B.111/PPK-NK/III/2010 dan Surat Perintah Tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 094/319/Nakertrans tanggal 29 April 2010 (Bukti P.9), Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi NTB melaksanakan pemeriksaan dan hasilnya dituangkan dalam Nota Pemeriksaan Khusus Nomor : 560/450.32/ Nakertrans tanggal 10 Mei 2010 (Bukti P.10) dan ditindak lanjuti dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Penetapan Kekurangan Upah Lembur Nomor : 900/566/Nakertrans tanggal 10 Mei 2010 (Bukti P.11), serta 3 (tiga) kali Surat pengantar Perhitungan Kekurangan Pembayaran Upah Lembur (Bukti P.12);

Sesuai dengan mekanisme yang ada dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan Nomor : KEP-102/MEN/VI/2003 tanggal 25 Juni 2004 tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Lembur dimana dalam Pasal 13 disebutkan :

- 1 Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota;

#### 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

- 2 Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada Pengawas Ketenagakerjaan di propinsi;
- 3 Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) kabupaten/ kota dalam 1 (satu) propinsi yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi;
- 4 Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.;

Namun tahapan ini tidak diikuti oleh pihak PT. Newmont Nusa Tenggara, sebaliknya malah membuat surat ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI u.p. Menteri Tenaga Kerja dan Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan surat Nomor : 499/PD-MH/ NNT/VIII/2010, tanggal 2 Agustus 2010 Perihal Permohonan Pembatalan Penetapan Pegawai Pengawas Disnakertrans Propinsi NTB Nomor : 900/566/Nakertrans (Bukti P13) seharusnya yang benar adalah meminta penetapan ulang yang disertai dengan perhitungan sendiri menurut versi perusahaan;

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dalam Pasal 1 ayat (3) dinyatakan “Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku yang bersifat konkrit, individual dan final yang menimbulkan hukum bagi seseorang atau berbadan hukum perdata. Sesuai Pasal 13 Kepmenaker Nomor 102 / MEN/2004 bahwa penetapan perhitungan upah lembur yang diterbitkan pegawai pengawas ketenagakerjaan propinsi NTB belum final karena masih dapat dimintakan perhitungan ulang ke Kementerian Tenaga Kerja RI. Selanjutnya apabila ada badan perdata atau perorangan yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan tata usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis kepada pengadilan yang berwenang, yang berisi tuntutan agar keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi dan/ atau direhabilitasi. Tuntutan dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara dengan tenggang waktu 90

Hal. 25 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

(sembilan puluh) hari sejak ditetapkan (Pasal 55 Undang-undang Nomor : 5 Tahun 1986);

Dengan demikian Surat Keputusan Penetapan Kekurangan Upah Lembur Pekerja/ Buruh yang ditetapkan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi NTB adalah Keputusan Tata Usaha Negara telah tetap/ mengikat dan masuk ranah/ lingkup Pengadilan Tata Usaha Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor : 5 Tahun 1986 jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004. Oleh sebab itu sangat keliru PENGGUGAT menggugat TURUT TERGUGAT di Peradilan Hubungan Industrial;

#### 4 Kewenangan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Bahwa sesuai ketentuan Pasal 1 Undang-undang Nomor : 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor : 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara Nomor : 4 Tahun 1951 menyatakan Pasal 1 ayat (1) Pengawasan Perburuhan diadakan guna :

- a Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan perburuhan pada khususnya;
- b Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas luas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan;
- c Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan lainnya;

Berhubungan pekerjaan lain termasuk yang diatur dalam Pasal 11 Permenaker Nomor : Per.03/MEN/1984 tentang Kewenangan, Tugas dan Tanggung Jawab dan termasuk menetapkan sesuai dengan Kepmenaker Nomor : KEP 102/MEN/VI /2004;

Pasal 11 Permenaker Nomor : 03/MEN/1984 menyebutkan Pegawai Pengawas Spesialis Berwenang :

- a Memasuki tempat kerja;
- b Meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenagakerja atau serikat buruh tanpa dihadiri oleh pihak ketiga;
- c Menjaga, membantu dan memerintahkan pengusaha atau pengurus dan tenagakerja mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- d Memberikan peringatan atau teguran terhadap penyimpangan peraturan perundang-undangan yang telah ditentukan;

#### 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)



- e Melakukan pengujian tehnik persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja;
- f Menetapkan dan menyelesaikan masalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja;
- g Memanggil pengusaha atau pengurus dan atau tenagakerja atau serikat buruh;
- h Membuat berita acara setiap pelanggaran;
- i Melarang pemakaian atau penggunaan bahan/ alat pesawat yang berbahaya;
- j Meminta bantuan polisi apabila ditolak memasuki perusahaan atau tempat kerja atau pihak-pihak yang dipanggil tidak memenuhi panggilan;
- k Meminta pengusaha atau pengurus menunjuk seorang pengantar untuk mendampingi dalam melakukan pemeriksaan;
- l Melaksanakan penyidikan setiap pelanggaran peraturan perundang-undangan;

Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor : 102/MEN/VI/2004 Menyebutkan :

- 1 Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah Pengawas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota;
- 2 Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka dapat meminta penetapan ulang kepada pengawas ketenagakerjaan di provinsi;
- 3 Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada Perusahaan yang meliputi lebih dari 1 (satu) kabupaten/ kota dalam 1 (satu) provinsi yang sama, maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi;
- 4 Apabila salah satu pihak tidak dapat menerima penetapan pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) dapat meminta penetapan ulang kepada Pengawas Ketenagakerjaan di Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.;

Bahwa Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 BAB XIV tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor : 3 Tahun

Hal. 27 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1951 Pasal 1, jo. Permen 03 Tahun 1984 Pasal 11, jo. Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor : 102/MEN/VI/2004, maka seluruh produk hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dibawah Pengawasan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan antara lain yang berkaitan dengan jam kerja yang diatur dalam Permenaker RI Nomor : 15 / MEN/2005, jo. Kepmenaker Nomor : 234/MEN/2003, jo. Kepmenaker RI Nomor : 102MEN/VI/2004;

Pada bagian ketujuh Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Perjanjian Kerja Bersama; jo. Kepmenaker Nomor : 48/MEN/ 2004; tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama; jo. Pasal 134 Undang-Undang 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa; dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/ buruh dan Pengusaha, Pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Jelas seluruh gugatan PENGGUGAT yang menyatakan Pegawai Pengawas tidak mempunyai dasar sangat-sangat keliru. PENGGUGAT selalu menyatakan karena PKB telah disahkan maka Pegawai Pengawas tidak mempunyai kewenangan untuk menetapkan atau mengawasi tapi pendapat ini sangat tidak sesuai dengan apa yang tertuang dalam Pasal 134 Undang-Undang 13 Tahun 2003, dan PENGGUGAT selalu mengaburkan apa yang terdapat dalam Pasal 67 ayat (4) PKB 2009-2010 dan dalam alinea Surat Keputusan Kepala Disnaker pada saat menanda tangani PKB yang menyebutkan “Apabila ketentuan dalam peraturan perundangan yang berlaku lebih baik nilainya bagi pekerja dari pada ketentuan-ketentuan dalam PKB ini maka yang berlaku adalah peraturan perundangan tersebut“, sedangkan dalam SK Nomor : Kep 560/118/Nakertrans tanggal, 6 Desember 2008 menyebutkan “Jika ada pasal atau beberapa pasal dalam PKB ini bertentangan dengan peraturan perundangan ketenaga kerjaan yang berlaku dan/ atau tercantum kurang. Maka pasal-pasal tersebut dengan sendirinya batal demi hukum dan mengacu pada atau mengikuti ketentuan yang berlaku dalam peraturan perundangan yang berlaku”, Hal ini seiring dengan Pasal 124 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 ayat (2) dan ayat (3);

Bahwa Undang-Undang Nomor : 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek; jo. Pasal 16 Peraturan pemerintah Nomor : 14 Tahun 1993 (Bukti P14) tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek disebutkan :

- 1 Dalam rangka pembayaran santunan, penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara berdasarkan surat keterangan Dokter Pemeriksaan atau Dokter Penasehat;

### 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)





- 2 Dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai akibat kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penetapan akibat kecelakaan dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;
- 3 Dalam hal penetapan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diterima oleh Badan Penyelenggara atau Pengusaha atau Tenagakerja, maka penetapan akibat kecelakaan kerja dilakukan oleh Menteri;
- 4 Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian perbedaan pendapat tentang penetapan akibat kecelakaan kerja ditetapkan oleh Menteri. Dari pasal ini jelas bahwa wewenang dari Pegawai Pengawas juga kewenangan mengawasi termasuk menetapkan;
- 5 Pada tanggal 21 Juni 2004 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi NTB telah mengeluarkan penetapan perhitungan kelebihan jam kerja, roster kerja 4:4 PT.NNT sebanyak 1.929 orang terhitung bulan Januari 2002 -Desember 2003 dengan nomor penetapan 561/1110/Naker, dimana PT.NNT mematuhi dan melaksanakan pembayaran terhadap pekerja, oleh karena itu sangat tidak mendasar PENGUGAT menyatakan bahwa TURUT TERGUGAT tidak berwenang, bertentangan dengan hukum dan peraturan perundangan, keliru, salah dan tak berdasar untuk mengeluarkan penetapan, perhitungan kekurangan upah lembur;
- 6 Surat jawaban Kementerian Tenaga Kerja c.q. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan Nomor : B.476/PPK-NK/X/2010 tanggal 26 Oktober 2010 tentang Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Propinsi NTB (Bukti P.15) atas pertanyaan PUK FSP KEP SPSI PT.Newmont Nusa Tenggara Nomor surat 059/ PUK FSP KEP SPSI PTNNT/IX/2010 tanggal 30 September 2010 (Bukti P16) disebutkan :

a Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam hal penetapan upah kerja lembur, salah satu unsur formil yang harus dipenuhi telah diatur pada Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : KEP 102/MEN/VI/2004 yaitu wewenang pengawas ketenagakerjaan dan mekanisme penetapan besarnya upah lembur. Adapun unsur materil yang harus terdapat dalam penetapan adalah nama pekerja yang berhak menerima upah kerja lembur. Besarnya upah kerja lembur dan kurun waktu kekurangan upah lembur;

b Mekanisme penetapan besarnya upah lembur sesuai ketentuan Pasal 13 ayat 1, 2 dan 3;

Hal. 29 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengenai pemeriksaan khusus 30 Maret 2005 yang dijadikan oleh PENGUGAT sebagai pembenaran terhadap roster dalam PKB. Adalah salah sama sekali atau tidak memahami tugas pengawasan karena menurut Instruksi Menteri Tenaga Kerja Nomor : 02/M/BW/1987 tentang Bentuk Laporan khusus dan petunjuk teknis pengolahan dan pengisian Akte Pengawasan, bahwa Pemeriksaan Khusus dilaksanakan setiap ada pengaduan, laporan, tulisan, media yang berarti bahwa pemeriksaan khusus selalu bergantung kepada informasi/ kasus apabila laporan pemeriksaan telah dibuat tahun 2005 bukan berlaku selamanya tetapi hanya berlaku apabila kasus tersebut selesai tidak ada perubahan. Oleh karena pada tahun 2010 ada laporan dari serikat pekerja, maka hasil pemeriksaan khusus tersebut yang harus dilaksanakan. Tentang substansi laporan khusus 30 Maret 2005 dibuat pada saat belum terdapat peraturan waktu kerja yang khusus mengatur pertambangan atau dengan kata lain belum diberlakukan khusus untuk pertambangan dan dipakainya Kepmenaker 234/MEN/2003 dengan pertimbangan jangan terjadi kekosongan hukum barulah pada tanggal 26 Juli 2005 terbit Permenaker Nomor : 15/MEN/2005 setelah 3 (tiga) bulan semua perusahaan tambang harus memilih waktu kerja dan waktu istirahat yang ada dalam Kepmenaker 234/MEN/2003 dan Permenaker Nomor 15/MEN/2005. Karena 30 Maret 2005 belum ada peraturan tentang waktu kerja dan waktu istirahat yang bertentangan PKB sebab itu pegawai pengawas menyatakan harus dilakukan PENGUGAT dan TERGUGAT secara konsisten;

Berdasarkan hal tersebut di atas gugatan dari PENGUGAT yang menyatakan bahwa Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tidak memiliki kewenangan dan di luar kewenangan TURUT TERGUGAT untuk menetapkan adalah tuduhan yang tidak mendasar dan dikaitkan dengan penetapan TURUT TERGUGAT pada periode tahun 2004/ 2005 yang telah dipatuhi dan dilaksanakan PENGUGAT sehingga terlihat bahwa PENGUGAT dengan sengaja melakukan pembodohan dan pemboghongan diri sendiri, juga gugatan PENGUGAT yang menyatakan TURUT TERGUGAT tidak mempunyai kewenangan mengawasi Perjanjian Kerja Bersama adalah karena kurang tauhan dan pemahaman PENGUGAT tentang peran tugas dan fungsi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram telah mengambil putusan, yaitu putusannya No. 2/ GUGATAN/2011/PHI.PN.MTR., tanggal 22 Juni 2011 yang amarnya sebagai berikut :  
DALAM EKSEPSI :

- Menolak eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

### 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

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
- 2 Menyatakan bahwa PKB PT.NNT adalah sah berlaku serta mengikat Penggugat dan Tergugat;
- 3 Menghukum Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap ketentuan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang diatur dalam PKB PT.NNT;
- 4 Menyatakan bahwa tindakan-tindakan Tergugat yang mempermasalahkan penerapan Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 adalah melanggar kesepakatan bersama yang diatur dalam PKB PT.NNT;
- 5 Menyatakan bahwa Penggugat telah membayar seluruh hak-hak pekerja sesuai PKB PT.NNT sehingga tidak ada lagi hak-hak yang diperselisihkan antara Penggugat dengan Tergugat;
- 6 Menyatakan Nota peringatan hasil pemeriksaan khusus Turut Tergugat Nomor 560/450.32/Nakertrans tanggal 10 Mei 2010 dan penetapan Turut Tergugat Nomor : 900/566/Nakertrans tanggal 14 Juni 2010 serta rekapitulasi perhitungan Turut Tergugat tanggal 30 Juni 2010, 20 Agustus 2010 dan 27 November 2010 tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat;
- 7 Menghukum Tergugat dan Turut Tergugat untuk tunduk dan mematuhi putusan pengadilan dalam perkara ini;
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 286.000,00 (dua ratus delapan puluh enam ribu Rupiah);
- 9 Menolak gugat Penggugat untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Tergugat dan Turut Tergugat masing-masing pada tanggal 22 Juni 2011, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dan Turut Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Juni 2011 dan tanggal 7 Juli 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan masing-masing pada tanggal 8 Juli 2011 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi No. 2/G/2011/PHI.PN.MTR., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram tersebut pada tanggal 20 Juli 2011;

Bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 25 Juli 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat dan Turut Tergugat, diajukan jawaban memori

Hal. 31 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

kasasi yang diterima oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram pada tanggal 4 Agustus 2011;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi I dan II/ Tergugat dan Turut Tergugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

⇒ Memori kasasi Pemohon Kasasi I/ Tergugat :

- 1 Bahwa terhadap putusan perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., yang amar putusannya sebagaimana tersebut di atas, telah dijatuhkan putusan pada tanggal 22 Juni 2011 dan Tergugat/ Pemohon Kasasi I telah menyatakan kasasi pada tanggal 8 Juli 2011 sesuai dengan Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor : 2/G/2011/ PHI.PN.MTR., tanggal 8 Juli 2011 sehingga pernyataan kasasi Pemohon Kasasi I masih dalam tenggang waktu 14 hari kerja sebagaimana ketentuan Pasal 110 huruf a Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 dan oleh karenanya permohonan tersebut haruslah dinyatakan diterima;
- 2 Bahwa persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram No. : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., yang telah menjatuhkan putusan pada tanggal 22 Juni 2011, tidak mengikuti ketentuan dan menyimpang dari tata cara yang ditentukan oleh undang-undang yang berlaku. Perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah perkara khusus sehingga untuk penyelesaiannya harus mengikuti/ memakai Hukum Acara Khusus yaitu Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 telah dinyatakan secara tegas bahwa “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam undang-undang ini”;
- 3 Bahwa persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., hukum acara yang digunakan untuk memeriksa dan mengadili perkara ini adalah Hukum Acara Perdata yang biasa diterapkan pada persidangan-persidangan di pengadilan umum, oleh karena itu hasil persidangan dari awal hingga akhir tidak mempunyai makna dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak;



- 4 Di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan :  
“Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan”. Namun fakta dalam persidangan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., adalah 5 (lima) orang Hakim termasuk Ketua Pengadilan sebagai Ketua Majelis yang memeriksa dan memutus perkara ini;
- 5 Di dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan:  
“Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/ serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2)”. Fakta persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 2/ G/2011/PHI.PN.MTR., terjadi ketimpangan perbandingan komposisi Hakim yaitu Hakim Karir berjumlah 2 (dua) orang (termasuk Ketua Pengadilan), Hakim Ad-Hoc dari unsur Pengusaha ada 2 (dua) orang, sedangkan Hakim Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja/ serikat buruh hanya 1 (satu) orang;
- 6 Di dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 telah tegas-tegas menyatakan : “Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1)”. Oleh karena persidangan perkara Nomor : 2/ G/2011/PHI.PN.MTR., tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004, maka membawa konsekwensi hukum bahwa pembacaan gugatan, eksepsi & jawaban, replik, duplik, pemeriksaan bukti baik surat maupun saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, kesimpulan dan putusan yang dijatuhkan tidak sah karena diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim yang tidak sah menurut peraturan perundangan yang berlaku;
- 7 Di dalam Penjelasan Undang-undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 Bab I UMUM pada bagian akhir (angka 11) telah dengan tegas mengatakan “Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/ organisasi buruh”;

Hal. 33 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011





- 8 Bahwa sejak berdirinya Lembaga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram sudah puluhan mungkin ratusan perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang disidang dan diputuskan, namun baru kali ini terjadi keganjilan dan penyimpangan terhadap ketentuan Hukum Acara yang diterapkan untuk mengadili dan memutuskan perkara ini. Pada perkara-perkara Perselisihan Hubungan Industrial di luar perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., Majelis Hakim yang memeriksa dan menyidangkan perkara Perselisihan Hubungan Industrial selalu terdiri atas 3 (tiga) orang Hakim yaitu masing-masing Hakim Karir sebagai Ketua Majelis Hakim dibantu oleh 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc masing-masing sebagai Anggota Majelis Hakim. Baru pada perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., inilah terjadi penyimpangan karena Majelis Hakim terdiri atas 5 (lima) orang Hakim termasuk Ketua Pengadilan sebagai Ketua Majelis Hakim dibantu oleh 4 (empat) orang Hakim yaitu seorang Hakim Karir sebagai Anggota Majelis Hakim, 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc dari unsur Pengusaha sebagai Anggota Majelis Hakim dan seorang Hakim Ad-Hoc dari unsur Serikat Pekerja/ Serikat Buruh sebagai Anggota Majelis Hakim. Oleh karena itu susunan Majelis Hakim perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., yang merupakan hasil penetapan Ketua Pengadilan Negeri Mataram telah menyimpang dari ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 dan Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2004 Bab I UMUM pada bagian akhir (angka 11) oleh karena itu menurut ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 sidang dinyatakan tidak sah. Keganjilan dan penyimpangan lain yaitu Ketua Pengadilan Negeri merupakan Ketua Ex Officio Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga tidak mempunyai kewenangan untuk memeriksa dan mengadili perkara ini walaupun nilai gugatannya sangat fantastis;
- 9 Bahwa Tergugat/ Pemohon Kasasi I tidak memahami alasan dan dasar Ketua Pengadilan Negeri Mataram mengeluarkan penetapan dan penunjukkan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., harus menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku padahal menurut ketentuan hukum Ketua Pengadilan dan semua Hakim harus memahami hukum acara yang harus diterapkan untuk menyidangkan suatu perkara yang sedang ditanganinya. Di dalam perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., ini Majelis Hakim yang terdiri atas 5 (lima) orang Hakim terdapat 3 (tiga) orang Hakim Ad-Hoc yang sudah berpengalaman memeriksa dan menyidangkan perkara Perselisihan Hubungan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial, seharusnya memberikan masukan dan menolak memeriksa atau mengadili perkara ini karena penetapan dan penunjukkan Majelis Hakimnya telah menyimpang dari ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004, sehingga menurut ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 berakibat hukum sidang tidak sah;

- 10 Bahwa Majelis Hakim perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., telah tidak adil dan berat sebelah dalam pengambilan putusan karena hanya dalil gugatan dan alat bukti baik surat maupun saksi ahli yang diajukan oleh Penggugat/ Termohon Kasasi saja yang dijadikan sebagai pertimbangan hukumnya. Sedangkan dalil-dalil eksepsi dan jawaban, alat bukti tertulis maupun saksi yang diajukan oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I serta dalil eksepsi dan jawaban dan alat bukti tertulis yang diajukan oleh Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II tidak dipertimbangkan secara proporsional. Dalam persidangan terungkap fakta hukum bahwa pada awal tahun 2004 Penggugat/ Termohon Kasasi/ PT. NNT pernah minta kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Propinsi NTB untuk mengeluarkan Surat Penetapan terkait dengan kekurangan upah lembur yang belum dibayarkan oleh Penggugat/ Termohon Kasasi. Permintaan Penggugat/ Termohon Kasasi tersebut dikarenakan ada kekhawatiran akan terjadi mogok kerja apabila kelebihan jam kerja dari pekerja tidak dibayar. Atas permintaan tersebut, Dinas Tenaga Kerja Propinsi NTB membentuk Team Perhitungan Pembayaran Kekurangan Upah Lembur bagi pekerja PT.NNT yang berjumlah 1.929 orang. Setelah terbentuk, team tersebut langsung melakukan tugasnya dan mengeluarkan Surat Keputusan Penetapan Nomor : 561/25A/Naker tanggal 29 Maret 2004 (Bukti TT.15 a untuk roster kerja 4:4), SK Penetapan Nomor : 561/34/Naker tanggal 15 Mei 2004 (Bukti TT.15 b untuk roster kerja 10:4), karena perhitungan kekurangan upah lembur belum selesai sementara gejolak pekerja makin meningkat, maka perusahaan membantu semua fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perhitungan upah lembur tersebut. Dan akhirnya pada tanggal 5 Juli 2004 dengan Surat Nomor : 561/1110/Naker tanggal 5 Juli 2004 (Bukti T.10 jo. TT.15 c) untuk mencabut Surat Keputusan Penetapan Nomor : 561/25A/Naker tanggal 29 Maret 2004. Bahwa setelah Surat Keputusan Penetapan Kekurangan Upah Lembur yang dikeluarkan oleh Disnaker tersebut disampaikan kepada Penggugat/ Termohon Kasasi/ PT.NNT, Penggugat/ Termohon Kasasi merespon dengan mengeluarkan Memorandum No. 027/GM-PSB/NNT/V/2004 tanggal 13 Mei 2004 (Bukti T.5). Kemudian pada tanggal 26 Mei 2004 Disnaker Propinsi NTB melalui Gubernur NTB bersurat kepada Menteri Tenaga Kerja RI

Hal. 35 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

Nomor : 560/938/Naker perihal Mohon Dukungan (Bukti T. 6). Bahwa atas Surat Disnaker melalui Gubernur NTB tersebut, Menaker yang pada saat itu dijabat oleh Bapak Jacob Nuwa Wea membalas surat yang dikirim tersebut kepada Gubernur NTB perihal yang sama (Bukti T.8). Untuk menguatkan dan melengkapi bukti tertulis yang diajukan oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I dan Turut Tergugat II sebagaimana tersebut di atas, maka Tergugat/ Pemohon Kasasi I mengajukan saksi Fakta Saudara P. Nababan dan di depan persidangan saksi P. Nababan mempertegas dan membenarkan semua bukti tertulis tersebut. Maka seharusnya menurut ketentuan hukum yang berlaku, Majelis Hakim dalam perkara ini dalam mengambil keputusan harus mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I baik surat maupun saksi dan bukti tertulis yang diajukan oleh Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II. Bahwa saksi fakta kedudukan hukumnya wajib dipertimbangkan karena keterangannya sudah benar sesuai dengan bukti tertulis yang diajukan oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I maupun Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II. Jadi sangat keliru dan menyesatkan apabila Majelis Hakim justru mempertimbangkan keterangan saksi ahli dan mengesampingkan keterangan saksi fakta;

- 11 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., dalam putusannya tanggal 22 Juni 2011 pada halaman 65 yang mengatakan “menimbang bahwa sesuai Pasal 1 angka 2 UU No. 2/2004 bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat bahwa perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan hak, hal ini sesuai dengan pendapat saksi ahli yang dihadirkan dalam persidangan yakni Prof.Dr.LALU HUSNI,SH.,MH., dan BASANI SITUMORANG,SH.,M.Hum., menyatakan bahwa perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan hak, karena tentang perbedaan penafsiran Perjanjian Kerja Bersama” adalah pertimbangan hukum yang keliru dan tidak objektif. Dalam eksepsi Tergugat yang dipersoalkan adalah kaburnya gugatan Penggugat karena, perihal gugatan tentang Perselisihan Hak, Posita tentang Roster Kerja namun dalam petitumnya Penggugat/ Termohon Kasasi minta agar penetapan Pegawai Pengawas dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Apabila Majelis Hakim perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., objektif dalam menyidangkan perkara ini dan sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004,

#### 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)



seharusnya dapat memilah mana yang terkait perselisihan hak, mana yang terkait dengan Roster Kerja dan apa hubungannya dengan penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Oleh karena Penggugat/ Termohon Kasasi mendalilkan perselisihan hak, seharusnya Majelis Hakim mempertimbangkan apakah dalam persidangan ditemukan adanya hak-hak Penggugat yang belum dibayarkan/ dipenuhi oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I ? Apabila posita gugatan Penggugat/ Termohon Kasasi mendalilkan tentang Roster Kerja apakah Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 saat ini tidak dijalankan/ dipatuhi oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I ? Sedangkan terkait dengan petitumnya apakah dalam persidangan ditemukan fakta hukum dan Penggugat/ Termohon Kasasi mampu membuktikan bahwa perselisihan hak antara Penggugat/ Termohon Kasasi dan Tergugat/ Pemohon Kasasi I ini akibat hak Penggugat/ Termohon Kasasi belum dibayar/ dipenuhi oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I terkait dengan penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan? Dengan adanya pertimbangan hukum Majelis Hakim sebagaimana disebutkan di atas jelas-jelas ada upaya untuk mengaburkan fakta hukum seolah-olah dalam perkara ini hanya ada 2 (dua) subjek perkara yaitu Penggugat/ Termohon Kasasi dan Tergugat/ Pemohon Kasasi I, padahal di dalam gugatan Penggugat/ Termohon Kasasi jelas-jelas disebutkan bahwa yang menjadi subjek perkara dalam perkara ini ada 3 (tiga) yaitu Penggugat/ Termohon Kasasi (PT. NNT), Tergugat/ Pemohon Kasasi I (SPSI) dan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, c.q. Direktorat Jendral Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja c.q. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTB c.q. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTB). Oleh karena itu dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim harus memasukkan ketiga subjek perkara tersebut agar tidak terjadi dikotomi antara Tergugat/ Pemohon Kasasi I dan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II. Disamping itu Majelis Hakim dalam memutus perkara ini hanya mempertimbangkan atau selalu mengaitkan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dengan keterangan saksi ahli, hal ini menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku bahwa keterangan saksi ahli hanya dijadikan referensi dan tidak wajib dijadikan sebagai pertimbangan hukum dalam pengambilan keputusan, selain itu Majelis Hakim juga keliru tidak mempertimbangkan keterangan saksi fakta dan bukti-bukti yang diajukan oleh Tergugat/ Pemohon Kasasi I dan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II;

- 12 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., dalam putusannya halaman 66 yang menyatakan bahwa PKB

Hal. 37 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

PT.NNT termasuk di dalamnya Pasal 17 ayat (5) mengatur Roster kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 adalah sah, karena PKB PT.NNT tersebut merupakan hasil kesepakatan bersama yang telah ditandatangani dan dirundingkan oleh Penggugat dan Tergugat, telah didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan tidak pernah diberikan catatan apapun, dengan demikian PKB PT.NNT tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang disertai dengan pelepasan hak bersama antara pekerja dengan pengusaha sejak tahun 2004 adalah pertimbangan hukum yang keliru dan menyesatkan karena Tergugat tidak pernah mempermasalahkan PKB PT.NNT sah atau tidak tetapi yang dipermasalahkan adalah ketentuan yang terdapat dalam PKB sesuai Pasal 124 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas dinyatakan ayat (2) “Ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku” sedangkan ayat (3) berbunyi “Dalam hal isi Perjanjian Kerja Bersama bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan”;

Pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyatakan kalau di dalam PKB PT.NNT tidak ada catatan, maka PKB PT.NNT tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang adalah sangat keliru, seharusnya Majelis Hakim melihat kedudukan hukum atau hirarki peraturan perundang-undangan yang berlaku, PKB bukanlah peraturan wajib (hanya sunah) bagi perusahaan dan tidak ada sanksi bagi perusahaan yang tidak mempunyai PKB, selain itu pencatatan hanya diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 48/Men/ 2003 yang apabila dilihat dari hirarki perundang-undangan Kepmenaker No. 48/Men/2004 nilainya lebih rendah dari Undang-Undang 13 Tahun 2003, ini berarti walaupun di dalam PKB tidak ada catatan tetapi apabila ada ketentuan dalam PKB yang nilainya lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah peraturan yang nilainya lebih baik (amar kedua SK Disnaker No. 560/118 Nakertrans dan Pasal 67 PKB NNT 2009-2010 (Bukti P.3 dan T.2). Selain itu tidak ada satu pasalpun dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mengatakan apabila di dalam PKB tidak terdapat catatan mengenai pasal-pasal dalam PKB yang nilainya lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka PKB tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Disamping itu di dalam Pasal 27 ayat (6) Kepmenaker No. 48/Men/2004 tidak ditemukan kata yang menyatakan harus/ wajib memberi catatan pada PKB;

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak (Bukti P.5 dan TT.19 a dan 19 b) yang dijadikan sebagai salah satu pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam perkara ini sudah kadaluarsa karena masa berlakunya hanya 2 tahun sesuai dengan masa berlakunya PKB, oleh sebab itu setiap pembaharuan atau perpanjangan PKB Pelepasan Hak sebagaimana dimaksud harus diperbaharui atau diperpanjang lagi, namun hal tersebut tidak pernah dilakukan. Sedangkan Surat Pernyataan Pekerja (Bukti TT, 19 a dan 19 b) yang merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Pelepasan Hak sengaja tidak diajukan oleh Penggugat dan tidak dipertimbangkan pula oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini karena apabila dijadikan pertimbangan hukum, maka terbukti bahwa Pasal 17 ayat (5) PKB PT.NNT tidak memuat kehendak dari pekerja PT.NNT, karena yang tidak dituntut oleh pekerja adalah hak pekerja pada tahun 2004 dan sebelumnya. Oleh karena itu setiap pembaharuan atau perpanjangan PKB PT.NNT, Penggugat/ Termohon Kasasi harus memperbaharui Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak tersebut agar tidak terjadi penyimpangan atau pertentangan antara PKB PT.NNT dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila Majelis Hakim konsisten dengan pertimbangan hukumnya sebagaimana tersebut di atas, maka seharusnya yang ditempatkan sebagai Tergugat adalah Pekerja PT.NNT bukan SPSI PT.NNT, karena yang mempunyai hak yang dijadikan objek dalam Perselisihan Hak dalam perkara ini adalah Kekurangan Upah Lembur Karyawan yang belum dibayar oleh Penggugat. Perlu Tergugat/ Pemohon Kasasi I tegaskan bahwa perselisihan hak dapat diperselisihkan apabila ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, sedangkan dalam perkara Nomor : 2/G/2011/ PHI.PN.MTR., tidak terdapat hubungan kerja antara Penggugat/ Termohon Kasasi (PT.NNT), Tergugat/ Pemohon Kasasi I (SPSI) dan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi c.q. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan c.q. Disnakertrans Propinsi NTB c.q. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Propinsi NTB);

Pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyatakan Bahwa Pasal 17 ayat 5 PKB NNT adalah hasil kesepakatan antara Tergugat dan Penggugat tidak memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHP, jo. Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Oleh karena itu apabila suatu perjanjian yang dibuat tidak memenuhi syarat perjanjian sebagaimana diatur Pasal 52 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1320 KUHP, maka perjanjian atau kesepakatan tersebut haruslah dinyatakan batal demi hukum;

Hal. 39 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

### 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

Untuk membuktikan bahwa PKB PT.NNT khususnya Pasal 17 ayat (5) nilainya lebih rendah dari ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat Tergugat/ Pemohon Kasasi I jelaskan dengan membuat table analisa sebagai berikut :

| NO | Roster kerja Pasal 17 ayat 5 PKB PT. Newmont priode 2009-2010. | Waktu kerja & Periode kerja Permenaker No. 15/Men/ 2005 Pasal 2 ayat 1 (a) jo. Pasal 5 ayat 2 jo. surat dirjen B.!!1/PPK-NK/III/2010. | A N A L I S A   |
|----|--|---|---|
|    | 4 : 4<br>Waktu kerja 12,5 jam/ hari.                           | 5: 5<br>Waktu kerja 12 jam/ hari.   | 4:4 Priode kerja sesuai Pasal 17 dalam PKB 2009-2004 di luar ketentuan Permen No. 15/MEN/2005.<br><br>4 hari istirahat.<br><br>5: 5 priode kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat 1 e Kepmenaker No.: Kep. 234/MEN/2003<br><br>5 hari istirahat.<br><br>Sesuai Pasal 5 ayat 2 Kepmenaker No.: 234/ MEN/2003 jo. Surat Dirjen No.: B.111/ PPK-NK/III/2010.<br><br>Jadi Roster 5 : 5 lebih baik dari 4 :4 dalam Pasal PKB dengan pola istirahat minimum 5 hari. |

|  |                              |                              |   |
|--|------------------------------|------------------------------|---|
|  | Lembur kelebihan dari 8 jam. | Lembur kelebihan dari 7 jam. | 4 : 4 Lembur dihitung kelebihan 8 jam bertentangan dengan norma tidak berlaku pada perusahaan tertentu (Pasal 77 ayat |
|--|------------------------------|------------------------------|---|



|  |                                 |                                |  |
|--|---------------------------------|--------------------------------|--|
|  | Istirahat 1 jam dibayar.        | Istirahat 1 jam tidak dibayar. | <p>3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, merugikan pekerja 1 jam/ hari dikonversi jadi 2 jam.</p> <p>5:5 lembur dihitung kelebihan dari 7 jam sesuai dgn Pasal 2 ayat 3 Kepmenaker 234/2003 Menguntungkan pekerja 1 jam dikonversi dengan peraturan menjadi 2 jam.</p> <p>5:5 lebih baik dari pasal PKB.</p> <p>4:4 istirahat dibayar 1 jam tidak mempunyai jadwal istirahat tetap (bertentangan dengan Pasal 79 ayat 2a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 2 ayat 3 Kepmenaker No. 234/2003. Merugikan pekerja dengan resiko kecelakaan karena kelelahan tinggi.</p> <p>5:5 istirahat 1 jam tidak dibayar, mempunyai jadwal istirahat tetap sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 a dengan pekerja lebih segar<br/>Bahwa 5:5 dalam peraturan lebih baik dari pasal PKB.</p> |
|  | 6 : 3 Waktu kerja 10 jam/ hari. | 6 :5 Waktu kerja 10 jam/ hari. | <p>6:3 Periode kerja 6 hari tidak diatur dalam ketentuan peraturan perundangan menggunakan ratio 2 :1 dengan tidak menggunakan pola 5 hari istirahat. Dan tidak lebih baik dari Pasal 5 ayat 2 jo. Surat Dirjen No. B 111./PPK-NK/III/2010.</p>  |

Hal. 41 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | Lembur kelebihan dari 7 jam.<br><br>Istirahat 1 jam tidak dibayar. | Lembur kelebihan 7 jam.<br><br>Istirahat 1 jam tidak dibayar. | 6:5 sesuai dengan Pasal 5 ayat 2 jo. Surat Dirjen B111/PPK-NK./III/2010 dan lebih menguntungkan pekerja 5 hari istirahat Dari sisi hari istirahat 6 : 5 lebih baik dari pasal dalam PKB.<br><br>6:3 dan 6:5 sama nilainya.<br><br>6:3 dan 6:5 sama nilainya. |
|--|--|---|--|

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | 5:2 Waktu kerja 10 jam/ hari.<br><br>Lembur kelebihan dari 7 jam.<br><br>Waktu Istirahat 1 jam tidak dibayar. | 5:5 Waktu kerja 10 jam/ hari.<br><br>Lembur kelebihan dari 7 jam.<br><br>Waktu Istirahat 1 jam tidak dibayar. | 5:2 Periode kerja sesuai dengan pasal dalam PKB 2009-20010 Hari istirahat hanya 2 hari.<br><br>5:5 Periode kerja sesuai dengan Pasal 2 ayat 1d Kepmenaker 234/2003. Hari istirahat 5 hari sesuai dengan Pasal 5 ayat 2 jo. Surat Dirjen B111/PPK-NK/III/2010 Peraturan perundangan lebih baik dari 5:2 dalam PKB.<br><br>5:2 dan 5:5 nilainya sama.<br><br>5:2 dan 5:5 nilainya sama. |
|--|---|---|---|

Khusus pendapatan Roster 4:4 dan 5:5 ditinjau dari hari kerja dan istirahat pendapatannya relatif sama karena bertambahnya 1 (satu) hari diimbangi dengan bertambahnya hari istirahat dalam satu periode kerja. Ini berarti bahwa waktu lembur tetapnya pekerja dalam sehari bertambah 4,5 jam, namun karena liburnya

#### 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)



menjadi 5 (lima) hari, maka lembur tetapnya juga berkurang 4,5 jam dalam satu periode kerja;

Roster 4:4 dan 5:5 ditinjau dari lembur tetap, Roster Kerja 4:4 lembur tetap dihitung dari kelebihan 8 jam, maka terdapat kekurangan pembayaran  $1 \times 2 \times 4 = 8$  (delapan) jam dalam 1 (satu) periode kerja. Sedangkan pada roster kerja 5:5 lembur tetap dihitung dari kelebihan 7 (tujuh) jam, maka tidak terdapat kekurangan upah lembur, sehingga pendapatan yang diperoleh pekerja pada roster kerja 5:5 lebih besar nilainya dari pada roster kerja 4:4;

Roster Kerja 4:4 dan 5:5 ditinjau dari istirahat 1 (satu) jam, roster 4:4 disebutkan istirahat 1 jam dibayar, tetapi faktanya pekerja tidak diberikan istirahat (pekerja tetap bekerja) sebagai gantinya Pekerja dibayar oleh perusahaan. Hal ini bertentangan dengan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sedangkan Roster Kerja 5:5 istirahat tidak diganti dengan uang tetapi jam istirahat terjadwal dengan teratur, hal ini sesuai dengan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga nilainya lebih baik;

Seharusnya Waktu Kerja dan Waktu Istirahat di PT.NNT tunduk/ menyesuaikan dengan Waktu Kerja dan Waktu Istirahat sesuai Pasal 10 Permenaker No. 15 / Men/2005 jo. Pasal 2 ayat(1) huruf a dan huruf b karena dari hasil perbandingan dan analisa yang menggunakan parameter hari istirahat, lembur tetap, jam istirahat dan pendapatan bahwa Roster 4:4, 6:3 dan 5:2 tidak lebih baik dari norma yang ada (Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Kepmenaker 234/Men/2003 dan Permenaker No 15/Men/2005, bahkan ada yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang diuraikan di atas, oleh karena itu dua saksi ahli yang diajukan dalam persidangan perkara ini tidak mempunyai keahlian sebenarnya karena hanya secara legal formal saja sedangkan dalam pelaksanaan di lapangan tidak punya keahlian dan sepatutnya tidak dapat dijadikan sebagai referensi oleh Majelis Hakim sebagai dasar pertimbangan hukum yang mengatakan bahwa Roster Kerja dalam PKB lebih baik dari peraturan perundang-undangan dan perlu dipertanyakan apa dasarnya dan parameter apa yang dipergunakan untuk menilai sehingga memberikan keterangan yang menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- 13 Dari tabel sebagaimana telah diuraikan pada angka 11 di atas, apabila dikaitkan dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 68 alinea 2 yang mengatakan “Menimbang bahwa yang dijadikan alasan oleh Tergugat adalah adanya Pasal 67 PKB PT.NNT bahwa Pasal 17 ayat (5) PKB PT.NNT melanggar peraturan perundang-undangan karena ternyata nilainya lebih rendah dari peraturan

Hal. 43 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011





perundang-undangan yang berlaku dan merugikan pekerja, bahwa sesuai bukti P.26 dan P.30 Turut Tergugat menyatakan bahwa Roster Kerja 6:3 dan 5:2 tidak dilakukan perhitungan upah lembur karena telah sesuai dengan upah normatif, pelaksanaan waktu kerja Roster Kerja 6:3 sudah sesuai dengan Kepmen 234/Men/2003 Pasal 2 ayat (1) huruf g jo. Pasal 5 ayat (2) serta menurut saksi Basani Situmorang, SH., M.Hum., Roster Kerja yang diatur dalam Pasal 17 ayat (5) PKB PT.NNT sudah di atas normatif malah menguntungkan pekerja karena 4:4 atau empat hari kerja empat hari istirahat berarti 1 banding 1, 6:3 dan 5:2 nilainya lebih baik dari undang-undang, sedangkan dalam Kepmenakertrans No. 234/Men/2003, 2:1 berarti pekerja lebih banyak istirahat karena gaji dibayar bulanan bahwa keharusan untuk menyesuaikan dengan peraturan yang ada sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Permenakertrans Nomor Per 15/Men/VII/2005 adalah untuk perusahaan tambang yang roster kerjanya masih lebih jelek dari yang diatur dalam Kepmenakertrans No. 234/Men/2003 dan Permenakertrans No. 15/Men/2005. Oleh karena itu Majelis berpendapat bahwa PKB PT.NNT Pasal 17 ayat (5) yang mengatur tentang Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku bahkan nilainya lebih baik dari peraturan perundang-undangan yang berlaku dan lebih menguntungkan Tergugat, maka alasan Tergugat menjadikan Pasal 17 ayat (5) PKB PT.NNT bila dihadapkan pada Pasal 67 PKB PT.NNT sehingga PKB PT.NNT tidak sah dan batal demi hukum adalah tidak beralasan sama sekali”, adalah pertimbangan hukum yang membingungkan dan menyesatkan karena antara pertimbangan yang satu dengan yang lainnya saling bertentangan. Karena Pasal 67 ayat (4) PKB PT.NNT diberlakukan dan dimuat dalam PKB PT.NNT atas dasar kesepakatan bersama antara Penggugat/ Termohon Kasasi dengan Tergugat/ Pemohon Kasasi I, sehingga dengan demikian Pasal 17 ayat (5) haruslah tunduk dan mengikuti ketentuan Pasal 67 (4) PKB PT.NNT, jadi bukan PKB secara keseluruhan yang batal demi hukum. Oleh karena itu pertimbangan hukum Majelis Hakim perkara Nomor : 2/G/2011/ PHI.PN.MTR., tersebut harus dikesampingkan karena Penggugat/ Termohon Kasasi tidak pernah memperhatikan skala waktu berlakunya aturan bahwa seluruh Roster Kerja setelah perhitungan penetapan kekurangan upah lembur tahun 2004 sudah benar sampai kurun waktu 26 Oktober 2005 (Permenaker 15/Men/2005 Pasal 10) karena pada saat itu belum ada aturan yang mengatur waktu kerja dan waktu istirahat untuk sektor pertambangan sehingga perhitungan dan penetapan kekurangan pembayaran upah lembur yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dengan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menggunakan pendekatan pada Kepmenaker 234/Men/2003 untuk menjaga kekosongan hukum. Hal ini dapat dilihat pada penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan tahun 2004 (Bukti T.10 dan TT.15 c) lembur tetap dihitung setelah kelebihan 8 jam, sedangkan menurut Kepmenaker No. 234/Men/2003 harus dihitung setelah kelebihan dari 7 jam dan penggunaan jumlah jam kerja 12,5 jam belum ada yang mengatur. Sedangkan dalam Kepmenaker 234/Men/2003 telah diatur maksimal 11 jam kerja dan istirahat 1 jam, sedangkan dalam PKB PT.NNT jumlah jam kerja adalah 12,5 jam dan jam istirahat 1 (satu) jam yang seharusnya dipergunakan untuk istirahat oleh pekerja namun oleh Penggugat/ Termohon Kasasi jam istirahat tersebut tetap diterapkan untuk bekerja walaupun hak pekerja tetap dibayar. Namun demikian hal ini bertentangan dengan Pasal 79 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 yang bunyinya “istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya ½ jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Di dalam Pasal 10 Permenaker No. 15/Men/2003 disebutkan bahwa seluruh Perusahaan sektor pertambangan dan jasa penunjang harus menyesuaikan dengan peraturan ini tiga bulan sejak ditetapkan, maka segala surat-surat Disnaker baik pemeriksaan khusus maupun pemeriksaan ulang (kontrol) yang mengacu pada pendekatan sudah tidak relevan lagi dengan penetapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Disnakertrans Propinsi NTB. Selain itu pendapat saksi ahli Basani Situmorang SH., M.Hum., harus tidak dipertimbangkan karena sesat dan tidak berdasarkan logika dan fakta seperti dalam table di atas dan menyatakan bahwa keharusan untuk menyesuaikan dengan peraturan yang ada sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Permenakertrans No. 15/Men//2005 adalah untuk Perusahaan Tambang yang roster kerjanya lebih jelek dari yang diatur dalam Kepmenaker No. 234/Men2003. Pendapat ini sangat baik bahwa seluruh perusahaan tambang yang roster kerjanya lebih jelek harus menyesuaikan namun Basani Situmorang hanya tidak paham apa yang disebut lebih baik nilainya dari normatif dan tidak bertentangan dengan peraturan perundangan ternyata menurut analisa (table) di atas tidak satupun nilai roster Pasal 17 ayat 5 PKB NNT lebih baik dari Permenaker No. 15/Men/2005 Pasal 2 ayat 1 jo. Kepmenaker 234/Men/2003 Pasal 2 ayat 1 Pasal 5 ayat 2 jo. Surat Dirjen No. B.11/PPK-NK/III/2010; Oleh karena itu sudah seharusnya Majelis Hakim Agung memutuskan bahwa Pasal 17 ayat 5 yaitu Roster Kerja 4:4, 6:3, 5:2 dalam PKB NNT tidak lebih baik dan bertentangan dengan peraturan perundangan dan batal demi hukum;

Hal. 45 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



14 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 69 alinea 4 yang mengatakan “Menimbang bahwa menurut saksi Prof. Dr. LALU HUSNI, SH., MH., dan saksi BASANI SITUMORANG, SH., M.HUM., bahwa kepala Disnakertrans Propinsi NTB harus meneliti dan memberikan catatan secara rinci pada pasal-pasal mana dalam PKB yang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, kalau tidak ada catatan dari kepala Disnakertrans tentang pasal-pasal dalam PKB yang dianggap bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maka PKB tersebut adalah sah” adalah pertimbangan hukum yang keliru karena pendapat saksi ahli sangat tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku karena dalam Pasal 27 Kepmenaker No. 48/Men/2004 tidak ada kata yang menyebut harus meneliti dan harus memberi catatan akan tetapi yang harus adalah menerbitkan surat keputusan pendaftaran, sedangkan saksi ahli memberikan pendapat yang berlebihan karena tidak ada satu pasalpun yang mengatakan kalau tidak ada catatan maka PKB sah dan juga tidak ada satu pasalpun yang mengatakan kalau ada catatan maka PKB tersebut sah. Jadi baik ada maupun tidak ada catatan PKB tetap sah namun apabila ada ketentuan dalam PKB yang tidak sesuai/ bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan dalam pasal-pasal PKB yang bertentangan saja yang menjadi batal demi hukum (Pasal 124 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003) jadi bukan PKBnya yang tidak sah;

Oleh karena itu Tergugat/ Pemohon Kasasi II setuju bahwa PKB PT.NNT telah sah kecuali beberapa pasal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

15 Bahwa dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim dalam halaman 71 alinea pertama dan kedua yang mengatakan “Menimbang bahwa oleh karena PKB PT.NNT 2005 - 2006, 2007 – 2008 dan 2009 – 2010 adalah sah, maka sesuai Pasal 1338 KUHPerdata bahwa semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sesuai Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa pengusaha, serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja/ buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, sesuai Pasal 28 ayat (1) Kepmenakertrans 48/Men/IV/2004 bahwa pengusaha serikat pekerja/ serikat buruh dan pekerja/ buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama, dan sesuai dengan bukti P.10 dan TT.11 Turut Tergugat menyimpulkan bahwa kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak merupakan undang-undang bagi yang membuatnya, bukti P.19



dan P.20 bahwa kesepakatan kedua belah pihak merupakan undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Majelis Hakim berpendapat bahwa PKB PT.NNT periode 2005 - 2006, 2007 – 2008 dan 2009 – 2010 merupakan kesepakatan yang dibuat oleh Penggugat dan Tergugat dan sah secara hukum, oleh karena itu sangat patut dan beralasan perjanjian kerja bersama tersebut berlaku sebagai undang-undang dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat. Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka gugatan Penggugat pada poin angka 3 dapat dikabulkan”, adalah pertimbangan yang keliru karena tidak sesuai dengan pokok perkara ini. Bahwa dalam perkara ini tidak mempersoalkan PKB secara keseluruhan akan tetapi hanya terkait waktu kerja dan waktu istirahat yang diatur dalam PKB PT.NNT Pasal 17 ayat (5) yang apabila dipertentangkan dengan Pasal 67 ayat (4) PKB PT.NNT dan Pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No. 234/Men/2003 dan Pasal 2 ayat (1) huruf a Permenakertrans No. 15/Men/2005 maka jelas-jelas Pasal 17 ayat (5) PKB. PT.NNT tersebut tidak sesuai atau nilainya lebih rendah. Pengajuan bukti Penggugat (Bukti P.10 ) sudah dijelaskan tidak berlaku lagi sejak dikeluarkan Permenaker No.15/Men/2005 tiga bulan sejak ditetapkan harus menyesuaikan dengan Permenaker ini. Bukti P.19 dan P.20 keputusan Mahkamah Agung adalah kasuistis tidak membahas masalah Roster Kerja sedangkan yang dibahas adalah PHK dan tidak relevan Bukti P.19 dan P.20 karena ada juga kasasi PT.NNT yang ditolak oleh Mahkamah Agung Republik Indonesia;

- 16 Pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 72 alinea kedua mengatakan “Mengingat, bahwa sesuai bukti P-11 bahwa Tergugat telah mencabut secara sepihak kesepakatan mengenai penerapan Roster Kerja yang diatur dalam PKB PT.NNT bahkan dalam jawabannya Tergugat mengakui hal tersebut, maka sesuai Pasal 55 UU No. 3 Tahun 2003 bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/ atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak dan sesuai Pasal 126 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dan bukti P-10 Turut Tergugat bahwa kesepakatan yang dibuat oleh kedua belah pihak merupakan undang-undang bagi yang membuatnya ..... oleh karena itu sikap Tergugat yang mencabut secara sepihak kesepakatan mengenai roster kerja yang terdapat dalam PKB PT.NNT adalah sikap yang telah melanggar PKB PT.NNT periode 2005-2006, 2007-2008 dan 2009-2010 adalah pertimbangan hukum yang keliru dan berat sebelah karena tidak memperhatikan lahirnya kesepakatan dalam PKB PT.NNT diawali dari adanya Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak (bukti TT.19 a dan TT.19 b) Surat Pernyataan dan Pelepasan Hak tersebut merupakan satu kesatuan dan tidak boleh dipisahkan yang timbul dari

Hal. 47 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



pekerja secara perorangan bukan SPSI dan yang mencabut pelepasan hak juga pekerja secara perorangan bukan atas nama serikat pekerja, bahkan tanpa dicabutpun sudah batal demi hukum karena dari segi waktu tidak pernah diperbaharui mengikuti PKB dimana setiap 2 (dua) tahun sekali diperbaharui ataupun diperpanjang, sedangkan dari segi materi lembur tetap dihitung dari kelebihan 8 (delapan) jam (PKB), padahal dalam Pasal 2 ayat (3) Kepmenaker No. 234/Men/2003 lembur tetap dihitung dari kelebihan 7 (tujuh) jam. Oleh karena itu waktu kerja yang diatur dalam PKB PT.NNT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, karena waktu kerja 8 (delapan) jam adalah waktu kerja untuk 5 (lima) hari kerja dan 2 (dua) hari istirahat sesuai dengan Pasal 77 ayat (2) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tidak berlaku untuk perusahaan sektor tertentu, yang perhitungan lemburnya tunduk pada Kepmenaker No. 102/ Men/2004. Sedangkan untuk sektor tertentu (pertambangan) 8 jam sehari untuk 5 hari kerja dan 2 hari istirahat tanpa lembur diatur dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b Kepmenaker No. 234/Men/2003. Karena waktu kerja pada PKB PT.NNT 12,5 jam perhari secara terus menerus maka sudah sepatutnya bahwa lembur tetap harus dihitung kelebihan dari 7 jam sesuai dengan Kepmenaker 234/Men /2003 Pasal 2 ayat 3 jo. Pasal 67 PKB 2009-2010 (menguntungkan tenaga kerja karena dasar 7 jam lebih baik dari 8 jam dimana kekurangan 1 jam tiap hari jika dikonversi menjadi 2 jam);

- 17 Bahwa keterangan saksi ahli Basani Situmorang, SH., M.Hum., yang dijadikan sebagai dasar pertimbangan oleh Majelis Hakim pada halaman 72 alinea terakhir yang menyatakan “Bahwa maksud Pasal 5 ayat (2) Kepmenakertrans No. 234/Men/2003 dengan menggunakan waktu kerja 14 hari kerja 5 hari istirahat berarti 2 banding 1 dan kalau tetap harus istirahat dalam kondisi apapun periode kerja hal ini secara hukum tidak wajar”. Dari keterangan saksi ahli ini apabila dibaca secara seksama tidak mempunyai makna dan menyesatkan, hal ini disebabkan karena saksi ahli tersebut tidak pernah membaca apalagi memahami ketentuan Pasal 5 ayat (2) Kepmenaker No. 234/Men/2003 dan Surat Dirjen B111/PKK-NK/III/2010 (bukti T.14 dan TT.6) pada angka 2 C.1 dan C.2 disebutkan :

- C1. Tetap memenuhi batas atas (waktu kerja yang tidak boleh dilewati) dan batas bawah (waktu istirahat minimal yang tidak boleh dikurangi);
- C2. Perbandingan waktu kerja dengan waktu istirahat adalah 2 : 1 dimana waktu istirahat minimal 5 hari terus menerus;





Sedangkan Surat Dirjen B. 111/PKK-NK/III/2010 pada angka 3 disebutkan khusus Roster 4:4 Pegawai Pengawas Daerah untuk melakukan Penelitian yang mendalam dan mengambil langkah dalam menerapkan Kepmenaker No. 234/Men/2003, hal ini telah dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas sejalan dengan dikeluarkannya Nota Peringatan Khusus;

- 18 Pada halaman 73 alinea pertama disebutkan menurut saksi Prof. Dr. Lalu Husni, SH., MH., dan Basani Situmorang SH., M.Hum., bahwa yang harus tunduk pada ketentuan Pasal 5 ayat (2) adalah apabila tunduk pada Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. 234/Men/2003 dan Permenakertrans No. 15/Men/VII/2005 karena memang tidak ada keharusan untuk tunduk pada Kemenakertrans dan Permenakertrans tersebut dalam beberapa pasal Kepmenakertrans dan Permenakertrans tersebut terdapat kata dapat;

Keterangan saksi ahli Prof. Dr. Lalu Husni, SH., MH., dan Basani Situmorang, SH., M.Hum., yang mengatakan tidak ada keharusan dan kemudian dijadikan dasar pertimbangan Majelis Hakim adalah tidak beralasan, subyektif dan jauh dari kebenaran karena harus dapat dibuktikan terlebih dahulu bahwa Pasal 17 ayat (5) Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 harus lebih baik dari Permenakertrans No. 15/Men/2005 dan Kepmenaker No. 234/Men/2003. Dalam dalil memori kasasi angka 11 Tergugat/ Pemohon Kasasi telah paparkan dengan table/ matrik dan terbukti tidak ada satupun parameter yang menyatakan bahwa roster kerja dalam PKB PT.NNT lebih baik nilainya dari pada Kepmenaker No. 234/Men/2003. Oleh karena itu Roster Kerja dalam PKB PT.NNT harus menyesuaikan dengan Permenakertrans No. 15/Men/2005 Pasal 10 jo. Pasal 2 ayat (1) huruf a dan b;

- 19 Pada halaman 73 alinea kedua sesuai Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi ketiga kata DAPAT berarti sanggup, bisa, boleh, mungkin dan sesuai (bukti P.24) menurut saksi Prof. Dr. Lalu Husni SH., MH., bahwa terdapat kaedah hukum dapat atau kebolehan merupakan kaedah hukum fakultatif yang berarti tidak memaksa artinya boleh para pihak menentukan lain di luar yang diatur Kepmenaker No. 234/Men/2003 dan Permenakertrans No. 15/Men/ VII/2005;

Pendapat saksi ini tidak layak untuk dipertimbangkan karena kata dapat harus dilihat konteksnya contoh dalam Pasal 160 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan Pengusaha DAPAT melakukan pemutusan hubungan kerja artinya boleh melakukan boleh tidak melakukan (hukum fakultatif) namun apabila diperhatikan kalimat dalam Pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No. 234/Men/2003 disebutkan perusahaan dapat



memilih dan menetapkan salah satu atau beberapa waktu kerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan sebagai berikut : a sampai dengan n;

Jadi makna dari kata DAPAT dalam kalimat tersebut adalah memilih alternatif waktu kerja yang disiapkan dari huruf a sampai dengan n, sehingga tidak ada pengertian yang menyatakan dapat memilih di luar ketentuan yang telah diatur. Oleh karena itu di dalam penyusunan PKB PT.NNT dapat menyimpang dari ketentuan undang-undang sepanjang nilainya lebih baik dari peraturan yang berlaku;

Dalam Permenakertrans No. 15/Men/2005 Pasal 2 ayat (1) disebutkan perusahaan di bidang pertambangan umum termasuk perusahaan jasa penunjang yang melakukan kegiatan di daerah operasi tertentu dapat menerapkan : a dan b dimana a adalah aturan kerja dan waktu istirahat sebagaimana diatur dalam Kepmenaker No. 234/Men/2003. Jadi arti kata DAPAT adalah memilih alternatif, kemudian dipertegas dalam Pasal 10 Permenakertrans No. 15 Men/2005 yang menyatakan perusahaan harus menyesuaikan Waktu Kerja dan Periode Kerja dalam Peraturan Menteri ini selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak berlakunya peraturan menteri ini;

Jelas bahwa Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 yang diterapkan oleh Penggugat/Termohon Kasasi dan diatur dalam PKB PT.NNT, tidak lebih baik nilainya bahkan bertentangan dengan Periode Kerja dan Waktu Istirahat yang terdapat dalam Kepmenaker No. 234/Men/2003 dan Permenakertrans No. 15/Men/2005 (lihat table/matrik). Oleh karena itu Roster Kerja dalam PKB PT.NNT harus/ wajib menyesuaikan dengan kedua peraturan tersebut sejak 26 Oktober 2005;

Sesuai halaman 73 alinea ketiga tersebut, maka sangat keliru pertimbangan hukum Majelis Hakim yang mengatakan bahwa tidak ada keharusan bagi Penggugat dan Tergugat untuk tunduk kepada Kemenaker No. 234/Men/ 2003 dan Permenakertrans No. 15/Men/2005. Bahwa oleh karena Penggugat memilih Roster Kerja di luar ketentuan yang diatur dalam Kepmenaker No. 234/Men/2003 dan Permenakertrans No. 15/Men/2005, maka Roster Kerja 4:4, 6:3 dan 5:2 adalah tidak sesuai/ bertentangan dengan norma yang berlaku;

⇒ Memori Kasasi Pemohon Kasasi II/ Turut Tergugat :

- 1 Bahwa terhadap putusan perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., yang amar putusannya sebagaimana tersebut di atas, telah dijatuhkan putusan pada tanggal 22 Juni 2011 dan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II telah menyatakan kasasi pada tanggal 08 Juli 2011, sehingga pernyataan kasasi Pemohon Kasasi II masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 110



Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 dan oleh karenanya permohonan tersebut haruslah dinyatakan diterima;

- 2 Bahwa persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., yang telah menjatuhkan putusan pada tanggal 22 Juni 2011, tidak mengikuti ketentuan dan menyimpang dari tata cara yang ditentukan oleh undang-undang yang berlaku. Perkara Perselisihan Hubungan Industrial adalah perkara khusus sehingga untuk penyelesaiannya harus mengikuti/menggunakan Hukum Acara Khusus yaitu Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Di dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 telah dinyatakan secara tegas bahwa “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam undang-undang ini”;
- 3 Bahwa persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., hukum acara yang digunakan untuk memeriksa dan mengadili perkara ini adalah Hukum Acara Perdata yang biasa diterapkan pada persidangan-persidangan di pengadilan umum. Oleh karena itu hasil persidangan dari awal hingga akhir tidak mempunyai makna dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi kedua belah pihak;
- 4 Di dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan : “Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan”. Namun fakta dalam persidangan Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., adalah 5 (lima) orang Hakim termasuk Ketua Pengadilan sebagai Ketua Majelis yang memeriksa dan memutus perkara ini;
- 5 Di dalam Pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 disebutkan : “Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/ serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2)”. Fakta persidangan perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., terjadi ketimpangan perbandingan komposisi Hakim yaitu

Hal. 51 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



Hakim Karir berjumlah 2 (dua) orang (termasuk Ketua Pengadilan), Hakim Ad-Hoc dari unsur Pengusaha ada 2 (dua) orang, sedangkan Hakim Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja/ serikat buruh hanya 1 (satu) orang;

- 6 Di dalam Pasal 92 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 telah tegas-tegas menyatakan : “Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1)”. Oleh karena persidangan perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004, maka membawa konsekwensi hukum bahwa pembacaan gugatan, eksepsi & jawaban, replik, duplik, pemeriksaan bukti baik surat maupun saksi yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat, kesimpulan dan putusan yang dijatuhkan tidak sah karena diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim yang tidak sah menurut peraturan perundangan yang berlaku;
- 7 Selama Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Mataram menyidangkan kasus penyelesaian Hubungan Industrial yang terjadi di PT.Newmont Nusa Tenggara, Majelis Hakim selalu terdiri dari 3 (tiga) orang yang terdiri 1 (satu) orang Hakim Karir, 1 (satu) orang Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja dan 1 (satu) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan organisasi Pengusaha dan barulah pada kasus perkara Nomor : 2/G/2011/PHI.PN.MTR., terjadi penyimpangan yaitu Majelis terdiri dari 5 (lima) orang Hakim;
- 8 Bahwa Majelis Hakim juga telah keliru dalam pertimbangan hukumnya yang menolak eksepsi Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi karena tidak mempertimbangkan hukum sebagai berikut :

Menurut Pasal 1 angka 1 dan angka 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkan :

- 1 Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan;
- 2 Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

Dari pengertian ketentuan umum tersebut di atas tidak satu perkataanpun yang melibatkan pemerintah, dengan demikian Penggugat sudah tidak mampu



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

membedakan ranah hukum Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 sehingga Penggugat menggugat Turut Tergugat dalam Perselisihan Industrial ini;

9 Bahwa putusan sela atas perkara ini telah dijatuhkan putusan pada tanggal 18 Mei 2011, namun salinan putusannya baru diterima oleh Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II pada tanggal 4 Juli 2011. Padahal sejak awal dijatuhkannya putusan sela Turut Tergugat sudah meminta salinan putusannya akan tetapi Hakim mengatakan bahwa putusan sela akan disatukan dalam pokok perkara. Setelah keluar putusan pokok perkara yang dibacakan pada tanggal 22 Juni 2011 dan salinan putusan baru bisa diambil pada tanggal 1 Juli 2011, kemudian putusan tersebut dipelajari oleh Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II, ternyata putusan sela tentang kompetensi absolut tidak dimuat dan tidak diberikan oleh Panitera Pengganti, maka Turut Tergugat pada tanggal 2 Juli 2011 mendatangi Panitera Pengganti untuk meminta putusan sela dimaksud, namun baru bisa diberikan pada tanggal 4 Juli 2011 karena pada tanggal 2 Juli 2011 putusan sela tersebut belum ditandatangani oleh Panitera/ Sekretaris Pengadilan Negeri Mataram. Menurut ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan sebagai berikut “Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak”. Oleh karena itu mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan menangani perkara ini memeriksa dan mengadili berkas perkara ini secara menyeluruh. Hal ini juga tidak terlepas dari ketentuan Pasal 92 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 yang menyatakan sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1);

10 Bahwa pada halaman 50 alinea 1 putusan sela Nomor : 2/G/2011/ PHI.PN.MTR., tanggal 18 Mei 2011 menyatakan : Menimbang bahwa oleh karena ditariknya Turut Tergugat Menteri Tenaga Kerja RI, c.q. Dirjen Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, c.q. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat c.q. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Propinsi NTB sebagai pihak yang memperjelas perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dan bukanlah sebagai pihak yang sungguh-sungguh digugat dalam perkara ini sehingga

Hal. 53 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Majelis berpendapat sangat patut dan beralasan bahwa eksepsi Turut Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima. Oleh karena itu Pemohon Kasasi II berpendapat bahwa Majelis sangat keliru karena tidak mempunyai dasar hukum yang jelas yang mengatakan bukanlah sebagai pihak yang sungguh-sungguh digugat didalam perkara ini, sedangkan dalam pelaksanaan sidang bahwa Turut Tergugat dengan fakta hukum yang terungkap dalam persidangan justru Turut Tergugat dijadikan sebagai Tergugat utama, yang dalam putusannya Majelis tidak mempertimbangkan bahwa dengan ditariknya Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II (Pemerintah c.q. Disnakertrans NTB c.q. Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan) bukan sebagai pihak yang sungguh-sungguh digugat, sehingga seharusnya Majelis Hakim menerima eksepsi dari Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima. Dengan ditolaknya eksepsi dan jawaban Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II maka kewenangan dari satu institusi pemerintah (Pengawas Ketenagakerjaan) yang seharusnya melaksanakan fungsi negara di bidang ketenagakerjaan dari tingkat pusat sampai tingkat daerah (tugas pembinaan, pengawasan dan penindakan di bidang ketenagakerjaan) sesuai amanat Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 jo. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Permenaker No. 03 Tahun 1984 jo. Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 jo. Perpres No. 21 Tahun 2010 tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya karena putusan ini akan menjadi yurisprudensi, sehingga menimbulkan konsekwensi hukum terhadap penghapusan peran, fungsi dan wewenang dari institusi pengawasan ketenagakerjaan dan oleh karenanya pemerintah bersama dengan DPR harus segera merevisi undang-undang yang terkait dengan tugas, fungsi dan wewenang Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi c.q. Dirjen Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, c.q. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi c.q. Pegawai Pengawas karena telah dihapus oleh putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram No. 2/G/ 2011/PHI.PN.MTR., yang dalam hal ini disidangkan oleh 5 (lima) orang Hakim dan menyimpang dari ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. Mohon penyimpangan yang dilakukan oleh Majelis Hakim tersebut di atas menjadi pertimbangan khusus dalam menangani perselisihan hubungan industrial pada tingkat

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



kasasi agar putusan perkara No.2/G/ 2011/PHI.PN.MTR., tersebut tidak kontroversi dengan peraturan perundangan yang telah berlaku sejak tahun 1951 sehingga ada kepastian hukum dan memenuhi rasa keadilan masyarakat pekerja. Selain itu ada hal lain yang tidak dipertimbangkan Majelis bahwa keputusan penetapan pegawai pengawas ketenagakerjaan merupakan keputusan Pejabat Tata Usaha Negara sehingga penyelesaian masalahnya seharusnya ditangani oleh Peradilan Tata Usaha Negara dan apabila diperlukan untuk memperjelas perkara perselisihan ini Majelis dapat menempatkan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II sebagai saksi;

11 Bahwa Turut Tergugat bukanlah sebagai pihak yang sungguh-sungguh digugat di dalam perkara ini, maka sudah seharusnya Majelis Hakim tidak mengadili Nota Pemeriksaan Khusus Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II Nomor : 560/450.32/Nakertrans tanggal 10 Mei 2010 dan Surat Keputusan Penetapan Perhitungan Kekurangan Pembayaran Upah Lembur Nomor : 900/566/Nakertrans tanggal 14 Juni 2010 dan tiga surat pengantar perhitungan kekurangan upah lembur yakni Nomor : 560/565/ Nakertrans tanggal 30 Juni 2010, tanggal 20 Agustus 2010 dan tanggal 27 November 2010 serta rekapitulasi perhitungan Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II dan menjatuhkan putusan sebagaimana tertera pada amar putusan dalam pokok perkara No. 5 dan No. 6 halaman 78 karena bukan kewenangannya atau dapat dikatakan melampaui kewenangannya yang seharusnya menjadi wewenang Peradilan Tata Usaha Negara;

12 Pada halaman 50 baris 11 putusan sela perkara Nomor : 2/G/2011/ PHI.PN.MTR., tanggal 18 Mei 2011 dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim berpendapat bahwa “sesuai dengan putusan MA Nomor : 778K/ Pdt/1996, tanggal 31 Juli 1996 bahwa Pemerintah RI, c.q. BPN Kabupaten Batang ditarik sebagai pihak yang Turut Tergugat untuk memperjelas perselisihan yang terjadi karena penetapan yang dikeluarkannya. Pertimbangan Majelis Hakim tersebut keliru menerapkan hukum dan pertimbangannya yang mengatakan putusan Mahkamah Agung Nomor : 778K/Pdt/1996, tanggal 31 Juli 1996 diterapkan sebagai yurisprudensi dalam perkara ini karena ada 2 (dua) hal yang berbeda yaitu pertama objek perkara dalam putusan MA tersebut objeknya tanah sedangkan objek dalam perkara ini adalah kekurangan upah lembur yang belum dibayar sedangkan yang kedua adalah hukum acara pada putusan

Hal. 55 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung menggunakan KUHAP HIR/ RBG sedangkan hukum acara dalam kasus ini adalah Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 sehingga putusan Mahkamah Agung tersebut tidak bisa dijadikan sebagai referensi karena tidak relevan dengan perkara ini;

- 13 Bahwa Majelis Hakim telah keliru dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan bahwa Nota Peringatan yang dikeluarkan Turut Tergugat Nomor : 560/450.32/Nakertrans, tanggal 10 Mei 2010 dan Surat Keputusan Penetapan Turut Tergugat Nomor : 900/566/Nakertrans, tertanggal 10 Mei 2010, tiga Surat Pengantar Perhitungan Kekurangan Pembayaran Upah Lembur yakni Surat Nomor : 560/565/Nakertrans, tanggal 14 Juni 2010, Nomor : 560/817/Nakertrans, tanggal 20 Agustus 2010, Nomor : 560/ 1080.2/ Nakertrans, tanggal 16 November 2010 adalah tidak patut dan karena itu tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, karena pertimbangan menyatakan : permasalahan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah perbedaan penafsiran mengenai Roster Kerja 4 : 4, 6 : 3 dan 5 : 2 berdasarkan PKB PT. Newmont Nusa Tenggara dengan Kepmenakertrans Nomor : Kep- 234/Men/2003;

Bahwa Majelis Hakim telah keliru dalam pertimbangan hukumnya karena ditinjau dari Peraturan Perundangan (Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 Pasal 134; jo. Pasal 176; jo. Undang-Undang Nomor : 3 Tahun 1951; jo. Permenaker Nomor : Per-03/Men/1984 Pasal 4; Pasal 11; jo. Kepmenaker Nomor : kep-102/Men/2004 Pasal 13; jo. Undang-Undang Nomor : 21 Tahun 2003; jo. PerPres Nomor : 21 Tahun 2010) bahwa pegawai pengawas mempunyai kewenangan untuk menegakkan peraturan perundangan termasuk penetapan dan perhitungan upah lembur;

Bahwa Majelis selalu menekankan bahwa permasalahan yang terjadi adalah perbedaan penafsiran antara Tergugat dan Penggugat mengenai Roster Kerja, tetapi mengabaikan jawaban Turut Tergugat pada halaman 36 poin No. 3 dan tidak mempertimbangkan awal proses dikeluarkannya penetapan. Apabila awalnya ada perselisihan atau proses mediasi, pegawai pengawas tidak akan bertindak atas kewenangannya untuk menerbitkan penetapan tanpa diminta pegawai perantara (mediator) sesuai dengan Kepmenaker Nomor : Kep-15a/Men/1994 Pasal 8 huruf l dan m, tetapi yang terjadi sebaliknya dimana 2 (dua) serikat pekerja membuat laporan seperti (Bukti TT.2) pada tanggal 22 Februari 2010 PUK SPAT SAMAWA bersurat ke Disosnakertrans KSB dan 19 Maret 2010 PUK KEP SPSI menyusul bersurat ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat

#### 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)



untuk meminta diadakannya pemeriksaan, ada 2 (dua) hal permintaan serikat kerja yang pertama berdasarkan kajian Serikat Kerja SPAT SAMAWA adanya kekurangan pembayaran 1 jam dikonversi menjadi 2 jam dan sementara pihak PUK SPSI meminta pemeriksaan karena telah diadakan perundingan dengan HRD namun tidak ada kesepakatan dan tidak ada tindak lanjutnya, oleh karena itu SPSI meminta diadakan pemeriksaan pegawai pengawas. Sebenarnya dalam tenggang waktu antara pelaporan serikat pekerja dan pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan ada tenggang waktu yang cukup untuk melaporkan pencatatan ke Dinas terkait untuk diadakan mediasi, namun perusahaan tidak melakukan hal tersebut dan sebelum menindaklanjuti laporan Serikat Pekerja tersebut, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan telah bersurat ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI untuk meminta penjelasan penafsiran terhadap Pasal 5 ayat (2) Kepmenaker Nomor : 234/Men/2003 (Bukti TT.3) dan telah dijawab dengan Surat Nomor : B.111/PPK-NK/III/2010 (Bukti TT.6). Berdasarkan Undang-Undang 3 Tahun 1951 Pasal 1; jo. Pasal 4 (d) Permenaker Nomor : Per-03/Men/1984; jo. Itmen Nomor : 02 Tahun 1987, telah diadakan pemeriksaan khusus yang hasilnya dituangkan dalam Nota Pemeriksaan Khusus Nomor : 560/450.32/Nakertrans (Bukti TT.8) yang ternyata terdapat ketidaksesuaian dengan normatif yang menjadi tindak pidana pelanggaran di bidang ketenagakerjaan sesuai Pasal 78 ayat (2) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 bukan perselisihan hak tetapi sudah menjadi pelanggaran norma. Hal ini oleh Majelis Hakim tidak dijadikan sebagai pertimbangan hukum sehingga pendapat Hakim menyatakan pegawai pengawas tidak mempunyai kewenangan karena pokok yang menjadi permasalahan adalah perbedaan penafsiran penerapan Roster Kerja 4 : 4, 6 : 3 dan 5 : 2 pada PKB PT.Newmont Nusa Tenggara dikaitkan dengan Kepmenaker Nomor : Kep-234/Men/2003 adalah tidak benar;

Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim pada halaman 74 alinea ketiga dalam putusan pokok perkara yang mengatakan :

Pasal 13 ayat (1) Kepmenakertrans Nomor : Kep-102/Men/VI/2004 menyatakan bahwa dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur maka yang berwenang menetapkan upah lembur adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan kabupaten/ kota;

Pasal 13 ayat (3) bahwa dalam hal terjadi perbedaan perhitungan besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari satu kabupaten/ kota dalam satu provinsi yang sama maka yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pengawas ketenagakerjaan provinsi;

Hal. 57 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



Pertimbangan ini tidak jelas atau kabur kemana arahnya, kalau yang dijadikan pertimbangan kedudukan pegawai pengawas karena berada di provinsi sehingga tidak mempunyai kewenangan dalam permasalahan ini, jelas ini sudah terjawab dengan permintaan Kadisnakertrans Kabupaten Sumbawa Barat (Bukti TT.22 pada Lampiran Tambahan Alat Bukti) seharusnya Majelis Hakim mempertimbangkan barang bukti tersebut;

14 Menurut keterangan saksi Prof. Dr. LALU HUSNI, SH., MH., dan saksi BASANI SITUMORANG, SH., MHum., bahwa perselisihan yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah perselisihan hak karena merupakan perbedaan pendapat atau penafsiran terhadap PKB atau peraturan perundangan bukan perbedaan perhitungan besarnya upah lembur sebagaimana yang dikemukakan Turut Tergugat. Keterangan saksi ini harus tidak diindahkan karena saksi tidak mendalami awal dari pokok masalah dan tidak memahami tentang tugas, fungsi dan kewenangan pegawai pengawas sehingga pendapatnya tidak mendasar seperti yang kami uraikan di atas;

Majelis Hakim sama sekali tidak mempertimbangkan keterangan saksi Sdr. P. Nababan yang menerangkan bahwa kasus kekurangan upah lembur sudah pernah terjadi tahun 2003/ 2004 dimana pegawai pengawas mengeluarkan penetapan Kekurangan Upah Lembur Nomor : 900/566/ Nakertrans (Bukti TT.9) perusahaan mengakui kewenangan pegawai pengawas dan melakukan pembayaran sesuai dengan memorandum yang dikeluarkan perusahaan (Bukti TT.21 pada Lampiran Tambahan Alat Bukti TT) sehingga penetapan yang diterbitkan pegawai pengawas Nomor : 900/566/Nakertrans (Bukti TT.9) adalah sah dan mempunyai hukum yang mengikat. Majelis telah salah mengambil keputusan dan pertimbangan hukum dan menerima seutuhnya keterangan saksi ahli dari pihak Penggugat tanpa mempertimbangkan fakta;

15 Bahwa pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan tidak ada keharusan bagi Penggugat dan Tergugat untuk tunduk pada Kepmenaker Nomor : Kep-234/Men/2003 dan Permenaker Nomor : Per-15/Men/VII/2005 Penggugat dan Tergugat dapat menentukan lain dan ternyata dalam hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat memilih ketentuan di luar yang diatur dalam Kepmenaker dan Permenaker tersebut dan bahwa oleh karena Pasal 17 ayat (5) tentang Roster Kerja 4 : 4, 6 : 3 dan 5 : 2 periode 2005-2006, 2007-2008 dan 2009-2010 adalah tidak





**putusan.mahkamahagung.go.id**

Pertimbangan Majelis Hakim sangat keliru tidak berdasar dan tidak memahami sebenarnya apa yang disampaikan, dengan dasar apa dan parameter apa Majelis Hakim menyatakan tidak bertentangan dan lebih baik nilainya dari peraturan perundang-undangan, maka Turut Tergugat/ Pemohon Kasasi II menolak dengan penjelasan dengan menggunakan tabel di bawah ini, sebagai berikut :

|     |   |  |   |
|-----|---|--|---|
| NO. | Roster kerja Pasal 17 ayat 5 PKB PT. Newmont priode 2009-2010.                  | Waktu kerja & periode kerja Permenaker No. 15/Men/2005 Pasal 2 ayat 1 (a) jo. Pasal 5 ayat 2 jo. surat dirjen B.111/PPK-NK/III/2010. | A N A L I S A   |
| 1.  | <p>4 : 4<br/>Waktu kerja 12,5 jam/hari.</p> <p>Lembur kelebihan dari 8 jam.</p> | <p>5: 5<br/>Watu kerja 12 jam/hari.</p> <p>Lembur kelebihan dari 7 jam.</p>  | <p>4 : 4 priode kerja sesuai Pasal 17 dalam PKB 2009-2004 di luar ketentuan Permen No. 15/MEN/2005.</p> <p>4 hari istirahat.</p> <p>5 : 5 priode kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat 1 e Kepmenaker No. : Kep. 234/MEN/2003.</p> <p>5 hari istirahat.</p> <p>Sesuai Pasal 5 ayat 2 Kepmenaker No. : 234/MEN/2003 jo. Surat Dirjen No. : B.111/PPK-NK/III/2010.</p> <p>Jadi Roster 5 : 5 lebih baik dari 4 :4 dalam Pasal PKB dengan pola istirahat minimum 5 hari.</p> <p>4 : 4 Lembur dihitung kelebihan 8 jam bertentangan dengan norma tidak berlaku pada perusahaan tertentu (Pasal 77 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003,</p> |

### 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 memungkinkan 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id)    Telp. : 021-384 3348 (ext.318)

**Halaman**



|  |                          |                                |   |
|--|--------------------------|--------------------------------|---|
|  | Istirahat 1 jam dibayar. | Istirahat 1 jam tidak dibayar. | merugikan pekerja 1 jam/ hari dikonversi jadi 2 Jam.<br><br>5 : 5 lembur dihitung kelebihan dari 7 jam.<br>Sesuai dengan Pasal 2 ayat 3 Kepmenaker No. 234/MEN/2003 menguntungkan pekerja 1 jam dikonversi dengan peraturan menjadi 2 jam.<br>5 : 5 lebih baik dari pasal PKB.<br><br>4 : 4 istirahat dibayar 1 jam tidak mempunyai jadwal istirahat tetap (bertentangan dengan Pasal 79 ayat 2 (a) Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 2 ayat 3 Kepmenaker No. 234/MEN/2003.<br>Merugikan pekerja dengan resiko kecelakaan karena kelelahan tinggi. |
|--|--------------------------|--------------------------------|---|

|   |                                |                                 |   |
|---|--------------------------------|---------------------------------|---|
|   |                                |                                 | 5 : 5 istirahat 1 jam tidak dibayar, mempunyai jadwal istirahat tetap sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 (a) dengan pekerja lebih segar.<br><br>Bahwa 5 : 5 dalam peraturan lebih baik dari pasal PKB. |
| 2 | 6 : 3 Waktu kerja 10jam/ hari. | 6 : 5 Waktu kerja 10 jam/ hari. | 6 : 3 periode kerja 6 hari tidak diatur dalam ketentuan peraturan perundangan menggunakan ratio 2 : 1 dengan tidak menggunakan pola 5   |



|    |   |   |  |
|----|---|---|--|
|    | Lembur kelebihan dari 7 jam.<br><br>Istirahat 1 jam tidak dibayar.  | Lembur kelebihan 7 jam.<br><br>Istirahat 1 jam tidak dibayar.   | hari istirahat dan tidak lebih baik dari Pasal 5 ayat 2 jo. surat dirjen No. B 111./PPK-NK/III/2010.<br><br>6 : 5 sesuai dengan Pasal 5 ayat 2 jo. surat dirjen B.111/ PPK-NK./III/2010 dan lebih menguntungkan pekerja 5 hari istirahat.<br><br>Dari sisi hari istirahat 6 : 5 lebih baik dari pasal dalam PKB.<br><br>6 : 3 dan 6 : 5 sama nilainya.<br><br>6 : 3 dan 6 : 5 sama nilainya.         |
| 3. | 5:2 Waktu kerja 10 jam/ hari.<br><br>Lembur kelebihan dari 7 jam.<br><br>Waktu istirahat 1 jam tidak dibayar. | 5:5 Waktu kerja 10 jam/ hari.<br><br>Lembur kelebihan dari 7 jam.<br><br>Waktu istirahat 1 jam tidak dibayar. | 5 : 2 Periode kerja sesuai dengan pasal dalam PKB 2009-2010, Hari istirahat hanya 2 hari.<br><br>5:5 Periode kerja sesuai dengan Pasal 2 ayat 1d Kepmenaker 234/2003. Hari istirahat 5 hari sesuai dengan Pasal 5 ayat 2 jo. Surat Dirjen B.111/PPK-NK/ III/2010. Peraturan perundangan lebih baik dari 5 : 2 dalam PKB.<br><br>5 : 2 dan 5 : 5 nilainya sama.<br><br>5 : 2 dan 5 : 5 nilainya sama. |



Dari hasil perbandingan dan analisa yang menggunakan parameter hari istirahat, lembur tetap dan istirahat kerja, bahwa Roster 4 : 4, 6 : 3 dan 5 : 2 dalam PKB PT.Newmont Nusa Tenggara tidak lebih baik dari norma yang ada (Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, Kepmenaker Nomor : Kep-234/Men/2003 dan Permenaker Nomor : Per-15/Men/2005;

Bahkan bertentangan dengan peraturan perundangan yang diuraikan seperti di atas, oleh karena itu pendapat Majelis Hakim yang menyatakan tidak bertentangan dengan peraturan perundangan dan nilainya lebih baik dan menguntungkan pekerja sangat-sangat keliru dan tidak mendasar serta tidak memahami bagaimana pelaksanaan roster kerja di lapangan/ tambang sehingga perlu dipertanyakan parameter/ indikator apa yang digunakan dalam menyimpulkan sehingga Majelis berpendapat bahwa roster 4:4, 6:3 dan 5:2 dalam PKB PT.NNT tidak bertentangan dan nilainya lebih baik dari peraturan perundangan;

16 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyatakan berdasarkan pertimbangan tersebut maka ternyata Penggugat telah membayarkan seluruh hak-hak pekerja sehingga tidak ada lagi hak-hak yang diperselisikan antara Penggugat dengan Tergugat;

Majelis Hakim memberikan pendapat yang sangat menyesatkan karena telah dijelaskan pada nota pemeriksaan khusus bahwa ada kekurangan upah lembur dan tidak dijadikan bahan pertimbangan namun lebih jelas seperti yang diuraikan dalam matrik/ table tersebut di atas ada kekurangan 1 jam kerja tiap hari bagi roster 4 : 4 dengan kekurangan istirahat setiap periode kerja dan Majelis Hakim hanya mengatakan seluruh hak pekerja tanpa meminta/ memeriksa alat bukti dari Penggugat hak apa saja yang telah dibayar oleh perusahaan sehingga Majelis Hakim berpendapat demikian;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menerima Surat Kesepakatan Perdamaian (Perkara Nomor: 658 K/Pdt.Sus/2010) tertanggal 13 Desember 2011; Surat Akta Pernyataan Pencabutan Permohonan Kasasi Nomor: 2/G/2011/PHI.PN. MTR., tertanggal 28 November 2011 dan juga Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama Melalui Bipartit tertanggal 30 November 2011, namun setelah Majelis Hakim meneliti ternyata Surat Akta Pernyataan Pencabutan Permohonan Kasasi Nomor: 2/G/2011/PHI.PN.MTR., tertanggal 28 November 2011 tersebut hanya ditanda tangani oleh Kuasa Pemohon Kasasi I, dan Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram, tanpa ditandatangani oleh Pemohon Kasasi II dan Termohon Kasasi,



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karenanya Majelis Hakim berpendapat bahwa Surat Akta Pernyataan Pencabutan Permohonan Kasasi Nomor: 2/G/2011/PHI.PN. MTR., tertanggal 28 November 2011 tersebut tidak sempurna, sehingga harus dikesampingkan, dan selanjutnya Majelis Hakim akan melanjutkan pemeriksaan perkara ini dengan mempertimbangkan alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II;

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

Bahwa alasan kasasi Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II dapat dibenarkan karena meneliti dengan saksama memori kasasi Pemohon Kasasi I tertanggal 8 Juli 2011 dan memori kasasi Pemohon Kasasi II tertanggal 18 Juli 2011 dihubungkan dengan putusan Judex Facti dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram ternyata telah salah dalam menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa Judex Facti dalam mengadili perkara a quo, ternyata tidak memenuhi ketentuan Pasal 88 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yang menentukan Majelis Hakim terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang terdiri dari 1 (satu) orang Hakim Ad Hoc dari pengusaha dan 1 (satu) orang Hakim Ad Hoc dari serikat pekerja;
- Bahwa Majelis Hakim yang mengadili perkara ini ternyata terdiri dari 5 (lima) orang Hakim yang terdiri dari 2 (dua) orang Hakim Karir (seorang sebagai Ketua Majelis) dan 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc dari pengusaha dan 1 (satu) orang Hakim Ad Hoc dari serikat pekerja, oleh karenanya adalah cacat hukum, karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 8 (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;
- Bahwa karena putusan Judex Facti adalah cacat hukum dan batal demi hukum, maka putusan Judex Facti tidak dapat dipertahankan, dengan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana di bawah ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : I. SERIKAT PEKERJA PUK SP KEP SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA PT. NEWMONT NUSA TENGGARA dan II. KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA cq. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN

Hal. 63 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KETENAGAKERJAAN cq. DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT cq. PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT, dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram No. : 2/GUGATAN/2011/PHI.PN.MTR., tanggal 22 Juni 2011 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan kasasi Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II dikabulkan, dan nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), maka biaya perkara dalam kasasi ini dibebankan kepada Termohon Kasasi;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No.2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 48 Tahun 2009, Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No.3 Tahun 2009, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi II :  
I. SERIKAT PEKERJA PUK SP KEP SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA PT. NEWMONT NUSA TENGGARA dan II. KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA cq. DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN cq. DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT cq. PENGAWAS KETENAGAKERJAAN DINAS TENAGA KERJA & TRANSMIGRASI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT, tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram No. : 2/GUGATAN/2011/PHI.PN.MTR., tanggal 22 Juni 2011;

## MENGADILI SENDIRI :

- Memerintahkan mengembalikan berkas perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Mataram untuk diadili sesuai dengan ketentuan Pasal 88 jo. Pasal 92 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004;

### 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

- Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

pada hari Jumat tanggal 30 Maret 2012 oleh H. DJAFNI DJAMAL, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, DWI TJAHYO SOEWARSONO, SH., MH., dan BUYUNG MARIZAL, SH., MH., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI sebagai Hakim-Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh FLORENSANI KENDENAN, SH., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

Ketua :

Panitera Pengganti :

TTD/FLORENSANI KENDENAN,SH.,MH.

## Biaya-biaya :

|                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| 1 Meterai .....             | Rp 6.000,00.          |
| 2 Redaksi .....             | Rp 5.000,00.          |
| 3 Administrasi kasasi ..... | <u>Rp 489.000,00.</u> |
| Jumlah .....                | Rp 500.000,00.        |

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP.040 049 629.

Hal. 65 dari 64 hal. Put. No. 658 K/Pdt.Sus/2011



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

**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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)