



P U T U S A N

Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MA H K A M A H A G U N G

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

MASDARWIN, bertempat tinggal di Jalan Raya Pondok Kelapa Blok C4
RT. 04 RW. 11 Jakarta, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. JUI SHIN INDONESIA, yang diwakili oleh Direktur PT. Jui Shin
Indonesia, **FREDY CHANDRA**, berkedudukan di Jalan Raya Jembatan 3
Kompleks Pluit Mas Blok AA Nomor 1 Jakarta, dalam hal ini memberi
kuasa kepada **SUYANTO, S.H.**, dan kawan-kawan, Para Advokat,
beralamat di Menara FIF, Lantai 10, Suite 102, Jalan TB. Simatupang
Kavling 15, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14
Juli 2014, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- 1 Bahwa posisi pekerja dalam hubungan kerja dengan pengusaha berada pada
posisi *bargaining* paling tawar, maka dengan posisi itu pekerja sangat rentan
untuk dirugikan. Dimana pekerja dituntut untuk mendahulukan kewajiban
dari pada hak pekerja;
- 2 Bahwa walaupun demikian, tidak selamanya pengusaha selalu harus
mendahulukan haknya saja. Akan tetapi ada kalanya juga pengusaha harus
mendahulukan kewajibannya, namun hal itu sering diabaikan dan dilanggar
pengusaha karena perilaku buruknya;
- 3 Bahwa dengan pengabaian kewajiban yang dilakukan pengusaha, maka telah
terjadi pelanggaran hukum terhadap perundang-undangan yang berlaku
sekaligus sebagai cerminan perilaku pengusaha atas kewajiban hukumnya;

Hal. 1 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Bahwa dengan pengabaian kewajiban pengusaha yang melanggar perundang-undangan yang berlaku itu telah menyebabkan kerugian kepada pekerja dengan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 5 Bahwa kerugian pekerja ini tidak disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja biasa akan tetapi kerugian pekerja ini disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja secara sistemik yang dilakukan pengusaha kepada pekerja;
- 6 Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sistemik ini dilakukan pengusaha dengan apik dan tidak berjejak tanpa bukti akan tetapi diderita pekerja dengan kerugian. Oleh karena itu pembuktian perbuatan pengusaha yang sistematis itu yang menyebabkan kerugian kepada pekerja harus dilakukan dengan penggalian perilaku pengusaha terhadap pengabaian kewajibannya lalu diolah secara optimal dengan merujuk kepada perundang-undangan yang berlaku sebagai dasar hukumnya;
- 7 Bahwa untuk melindungi pekerja sebagai warga negaranya dari perilaku pengabaian kewajiban pengusaha. Pemerintah melalui Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992, PP tentang Jamsostek Nomor 14 Tahun 1993, Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994, Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.05/MEN/VII/2012 beserta turunan terkaitnya. Pemerintah melindungi pekerja dari perilaku pengabaian kewajiban oleh pengusaha dengan mendapatkan kompensasi ganti kerugian hak sebagaimana diatur oleh perundang-undangan yang berlaku itu;
- 8 Bahwa pekerja direkrut sebagai *General Superintendent Civil* pengganti oleh *Project Manager* pada proyek pembangunan pabrik semen itu dan perekrutan ini dikarenakan pengusaha memerlukan tenaga kerja sebagaimana diatur Pasal 35 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 9 Bahwa *Project Manager* tersebut diberi kewenangan oleh Mr. Chang Jui Fang pengusaha PT. Jui Shin Indonesia untuk mengatasi keterlambatan sekaligus meneruskan proyek pembangunan pabrik semennya itu;
- 10 Bahwa perekrutan ini merupakan bagian dari penggantian manajemen sebelumnya yang dilakukan oleh pengusaha PT. Jui Shin Indonesia untuk perbaikan percepatan pembangunan yang terlambat oleh manajemen sebelumnya itu;

Disclaimer

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



- 11 Bahwa walaupun dilakukan penggantian manajemen, namun pengusaha PT. Jui Shin Indonesia masih mempertahankan orang-orang yang satu ras dengannya serta kelompok dan golongannya untuk tetap bergabung bersama;
- 12 Bahwa sebelum pekerja bergabung dengan PT. Jui Shin Indonesia pada proyek pembangunan pabrik semennya, pekerja terlebih dahulu memastikan disepakatinya butir-butir yang diperjanjikan oleh pengusaha PT. Jui Shin Indonesia, hal itu pekerja lakukan sebagai pegangan awal bagi pekerja untuk mendapatkan hak-hak pekerja;
- 13 Bahwa adapun butir-butir kesepakatan yang disepakati pengusaha dalam perjanjian itu termasuk di dalamnya adalah jangka waktu proyek, gaji bersih setiap bulan THP, perumahan, makan, cuti setiap 3 bulan selama 6 hari kerja, asuransi (jamsostek), medikal, pajak kepada negara ditanggung pengusaha, sewa mobil, gaji sopir, service mobil, penggantian ban mobil. Semua yang disebutkan itu adalah butir-butir yang menjadi kewajiban pengusaha PT. Jui Shin Indonesia kepada pekerja yang disepakatinya;
- 14 Bahwa adapun kepastian kesepakatan butir-butir perjanjian itu disepakati pengusaha PT. Jui Shin Indonesia, pemantauan dilakukan melalui *Project Manager* sebagai atasan langsung sehingga yang bersangkutan sekaligus menjadi satu-satunya pegangan akan hak-hak pekerja sehubungan perjanjian kerja tertulis belum dibuat pengusaha yang menjadi kewajibannya sebagaimana diatur Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 15 Bahwa pekerja mulai bekerja pada proyek itu dengan PT. Jui Shin Indonesia tanggal 14 Maret 2012 di bawah koordinasi *Project Manager* yang bersangkutan dan digaji oleh pengusaha PT. Jui Shin Indonesia senilai Rp15.000.000,00 THP perbulan, (terbilang lima belas juta rupiah) THP perbulan bersih tanpa ada potongan yang diperjanjikan;
- 16 Bahwa disamping terima gaji setiap bulan, sebagaimana disebutkan pekerja juga mendapatkan tunjangan tetap lainnya diantaranya berupa fasilitas perumahan berupa mes dan makan sehari-hari di proyek. Akan tetapi fasilitas mes dan makan yang disediakan pengusaha itu tidak dapat pekerja gunakan sebagaimana mestinya dengan alasan seperti yang dijelaskan berikut;
- 17 Bahwa pekerja tidak menggunakan fasilitas mes dan makan itu, sehingga pekerja tinggal di luar area proyek dan sehari-hari menggunakan mobil untuk berangkat dan pulang dari dan ke proyek tempat pekerja bekerja;

Hal. 3 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- 18 Bahwa pekerja sebelumnya juga pernah bergabung dengan pengusaha Asia Timur yang lain seperti Jepang yang juga berbudaya jorok, namun yang bersangkutan menghargai dan menghormati budaya Indonesia dengan memisahkan dan memilah fasilitas untuk orang Jepang dan fasilitas untuk orang Indonesia (terlebih khusus muslim dan non muslim). Hal itu sangat berbeda dengan pengusaha Taiwan pada proyek ini yang berasal sama dari Asia Timur. Mereka tidak memisahkan dan tidak memilah fasilitas mes orang Taiwan dengan fasilitas mes orang Indonesia (dimana di dalamnya juga ada muslim dan non muslim). Fasilitas mes yang menjadi tanggung jawab pengusaha ini dicampur tanpa ada aturan yang memisahkannya sehingga orang Indonesia muslim di proyek itu tidak terjamin dan tidak terlindungi dengan pasti akan kebersihan dan kesucian dari najis;
- 19 Bahwa makanan yang diolah dan disajikan untuk makan sehari-hari pada proyek itu disediakan pengusaha dan sekaligus menjadi tanggung jawabnya. Tidak ada prosedur pengolahan dan penyajian makanan yang memisahkan antara makanan untuk orang Taiwan dan makanan untuk orang Indonesia muslim. Sehingga orang Indonesia muslim di proyek itu tidak terjamin dan tidak terlindungi dengan pasti dari olahan dan sajian makanan haram;
- 20 Bahwa dengan alasan itu pekerja tidak menggunakan fasilitas mes yang menjadi tanggung jawab pengusaha menyediakannya karena fasilitas mes yang disediakan itu tidak ada aturannya dan juga tidak sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya Indonesia sebagaimana diatur Pasal 86 (1) huruf c dan Penjelasan Pasal 44 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 21 Bahwa dengan alasan itu pula pekerja juga tidak memanfaatkan sepenuhnya makanan yang disediakan pengusaha karena makanannya tidak punya prosedur baku untuk pengolahan dan penyajiannya, dan juga tidak sesuai dengan nilai-nilai agama dan budaya Indonesia sebagaimana diatur Pasal 86 (1) huruf c dan Penjelasan Pasal 44 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 22 Bahwa dengan permasalahan fasilitas mes dan makanan yang tidak memenuhi syarat perundang-undangan itu maka pekerja tidak menggunakannya sebagaimana mestinya. Hal itu akan pekerja sampaikan dengan resmi kepada pengusaha ketika pengusaha menyerahkan perjanjian



- kerja tertulis untuk ditandatangani bersama. Namun kenyataannya perjanjian kerja tertulis itu tidak pernah ada;
- 23 Bahwa meskipun pekerja bekerja tanpa pegangan perjanjian kerja tertulis yang menjadi kewajiban pengusaha untuk membuatnya, namun pekerja punya pegangan kesepakatan butir-butir yang disepakati pengusaha, dengan pegangan itu pekerja tetap bekerja menjalankan kewajiban di bawah koordinasi *Project Manager* itu;
- 24 Bahwa pada awalnya, semua komponen termasuk manajemen lama yang bergabung, bekerja sama bahu membahu dalam percepatan pembangunannya di bawah koordinasi *Project Manager* itu sehingga seluruh kegiatan pekerjaan terkontrol dengan baik di bawah kendali *Project Manager* yang bersangkutan;
- 25 Bahwa koordinasi *Project Manager* itu tidak sia-sia, dengan *system* yang dibangunnya tidak butuh waktu lama untuk menunggu, langsung menampakkan hasil. Pembangunan proyek yang terlambat sebelumnya terangkat dari keterpurukannya;
- 26 Bahwa keberhasilan yang dicapai itu menjadi ironi bagi pekerja, setelah proyek pembangunan pabrik semennya terangkat dari keterpurukan, dalam waktu yang bersamaan disusul dengan ancaman fisik datang kepada pekerja dari mandor pelaksana yang selama ini kooperatif di bawah koordinasi pekerja;
- 27 Bahwa dengan ironi itu masalahnya belum selesai sampai disitu, dan masalahnya menjadi sempurna bagi pekerja karena pada waktu yang bersamaan perjanjian kerja tertulis yang menjadi kewajiban pengusaha membuatnya belum juga dibuat pengusaha. Karena dalam keadaan genting seperti itu klausul perjanjian kerja tertulis sangat penting keberadaannya bagi pekerja;
- 28 Bahwa adapun mandor pelaksana yang mangancam pekerja secara fisik itu adalah mandor pelaksana pilihan pengusaha dan menjadi bagian dari golongan yang dipertahankan pengusaha ketika dilakukan penggantian manajemen yang lalu;
- 29 Bahwa ancaman secara fisik itu pekerja laporkan kepada *Project Manager* sebagai atasan langsung, namun yang bersangkutan juga merasakan hal yang sama dimana pekerjaan tidak di bawah kontrolnya, dan tidak seperti sebelumnya terkoordinir di bawah koordinasi *Project Manager*;

Hal. 5 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- 30 Bahwa jika pekerjaan yang tidak di bawah kontrol itu tetap dibiarkan, hal itu akan berdampak tidak baik, karena sifat perilaku buruk yang tidak berkoodinasi tadi, maka keadaan yang tidak sehat itu dilaporkan *Project Manager* kepada pengusaha PT. Jui Shin Indonesia;
- 31 Bahwa pelaporan itu untuk meminta ketegasan pengusaha PT. Jui Shin Indonesia. Jika pengusaha tidak berkenan lagi bekerjasama, segera saja putus hubungan kerja dan laksanakan segala kewajiban kewajiban pengusaha kepada pekerja sebagaimana diatur Pasal 62, Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, namun tidak dilaksanakannya;
- 32 Bahwa dalam ketidak pastian itu, dimana pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk melindungi keselamatan pekerja sebagaimana diatur Pasal 35 (3) dan Pasal 86 (1) huruf a dan huruf b Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dimana pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan termasuk keselamatan fisik;
- 33 Bahwa dalam ketidak pastian itu, karena pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya untuk melindungi, maka pekerja melindungi diri sendiri. Dalam perlindungan itu pengusaha tidak melaksanakan kewajiban pemanggilan kepada pekerja sebagaimana diatur Pasal 168 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 34 Bahwa atas ketidak pastian itu, bertepatan dengan penerimaan gaji bulan Agustus 2012, momentum THR dijadikan testimoni ada tidaknya perlindungan dan perhatian pengusaha pada pekerja sebagaimana diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Pasal 3 butir 1 huruf a, huruf b, Pasal 4 butir 2, dan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.05/MEN/VII/2012. Dan kenyataannya jangankan uang THR yang diterima berita THRpun tidak ada sedangkan waktu tersisa 11 hari menjelang lebaran, pada hal Peraturan Menteri Tenaga Kerja mengaturnya THR sudah dibayarkan pengusaha selambat lambatnya 7 hari sebelum hari raya keagamaan. Dan bahkan Pasal 6 butir 1 Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 menetapkan 30 hari sebelum jatuh tempo hari raya keagamaan pekerja yang putus hubungan kerjanya berhak atas THR;
- 35 Bahwa dengan perilaku pengusaha yang telah mengabaikan kewajibannya membuat perjanjian kerja tertulis, mengabaikan kewajibannya melindungi pekerja, mengabaikan kewajibannya pemanggilan pekerja yang dilakukannya



- secara sistematis, maka untuk mendapatkan hak-hak pekerja atas pelanggaran perundang-undangan yang berlaku itu, pada tanggal 10 Agustus 2012 pekerja sampaikan gugatan kompensasi ganti kerugian hak pekerja kepada Pemerintah Cq. Disnaker Kabupaten Bekasi untuk dilakukan mediasi;
- 36 Bahwa dalam menindak lanjuti Surat Panggilan Disnaker Kabupaten Bekasi Nomor 567/1731/HI-Syaker/IX/2012, pengusaha tidak melengkapi dirinya dengan PP/PKB/PK yang masih berlaku yang disyaratkan dalam surat panggilan itu. Tanpa keberadaan PP/PKB/PK yang diminta Disnaker mediasi tetap dilaksanakan Disnaker sampai akhir tanpa keberadaan PP/PKB/PK;
- 37 Bahwa dalam menindak lanjuti Surat Panggilan Disnaker Kabupaten Bekasi Nomor 567/1731/HI-Syaker/IX/2012, pengusaha diwakilkan kepada kuasa hukumnya akan tetapi kuasa hukum yang mewakili pengusaha tidak punya kewenangan memutuskan saat itu sebagaimana yang disyaratkan dalam surat panggilan bahwa apabila diwakilkan bisa memutuskan. Kuasa hukum pengusaha hanya menampung hasil rapat, setiap rapat tidak ada risalah rapatnya dan rapat hari berikutnya pengusaha diwakili oleh orang yang berbeda. Dengan kondisi seperti itu mediasi tetap dilaksanakan Disnaker sampai akhir dengan waktu yang berlarut larut;
- 38 Bahwa dengan pelanggaran demi pelanggaran hukum yang dilakukan pengusaha yang mengabaikan kewajibannya, Pemerintah dalam hal ini Disnaker Kabupaten Bekasi sebagai penegak perundang-undangan harusnya melakukan penindakan kepada pengusaha PT. Jui Shin Indonesia yang telah melanggar perundang-undangan yang berlaku sebagaimana diatur Pasal 102 (1), Pasal 134 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 39 Bahwa jika kerjasama antara perilaku pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya dan tidak diikuti dengan pengawasan melekat pihak terkait maka perampasan hak pekerja akan terjadi secara masif, solid, komprehensif dan hak pekerja akan selalu terpinggirkan. Meskipun demikian pencarian hak pekerja ini telah dimediasi Pemerintah Cq. Disnaker Kabupaten Bekasi. Pemutusan hubungan kerja secara sistemik yang dilakukan pengusaha kepada pekerja tidak terbantahkan, namun ganjarannya tidak optimal dieksplorasi dan tidak menimbulkan efek jera pengusaha;
- 40 Bahwa oleh karena itu pembuktian Pemutusan Hubungan Kerja secara sistemik yang dilakukan pengusaha tanpa bukti namun dirasakan pekerja dengan kerugian, adalah dengan melakukan penggalian perilaku pengusaha

Hal. 7 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



terhadap pengabaian kewajibannya lalu diolah secara optimal dengan merujuk kepada perundang-undangan yang berlaku sebagai dasar hukumnya. Maka dengan pembuktian ini terlihat jelas kerugian yang diderita pekerja akibat pelanggaran hukum yang dilakukan pengusaha sebagaimana yang pekerja paparkan ini;

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

Primair:

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan dan menetapkan Tergugat bersalah melanggar hukum karena tidak melaksanakan kewajibannya untuk membuatkan perjanjian kerja yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana diatur Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 3 Menyatakan dan menetapkan butir-butir perjanjian dengan kesepakatan yang disepakati Tergugat berikut ini:
 - a Jangka waktu proyek;
 - b Gaji bersih setiap bulan THP;
 - c Perumahan;
 - d Makan;
 - e Cuti setiap 3 bulan selama 6 hari kerja;
 - f Asuransi (Jamsostek);
 - g Medikal;
 - h Pajak kepada negara ditanggung Tergugat;
 - i Sewa mobil;
 - j Gaji sopir;
 - k Service mobil;
 - l Penggantian ban mobil;

Berlaku demi hukum karena butir-butir perjanjian dibuat secara tertulis untuk waktu tertentu dan adanya kesepakatan yang diperjanjikan sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 30, Pasal 51 (1), (2) Penjelasan Pasal 51 (2), Pasal 56 (2) huruf a, Pasal 52 (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan Pasal 55 dimana perjanjian tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah;



- 4 Menyatakan dan menetapkan Tergugat bersalah melanggar hukum karena telah mengabaikan kewajibannya untuk melindungi pekerja dari ancaman keselamatan dan moral serta harkat dan martabat manusia sebagaimana diatur Pasal 35 (3), Pasal 86 (1) huruf a, huruf b, huruf c Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 5 Menyatakan dan menetapkan Tergugat bersalah melanggar hukum karena tidak melaksanakan pemanggilan yang diatur Pasal 168 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan tidak melaksanakan kewajibannya itu Tergugat telah menelantarkan Penggugat untuk menghilangkan hak-hak Penggugat;
- 6 Menyatakan dan menetapkan penyediaan perumahan yang menjadi kewajiban Tergugat untuk menyediakannya dan tidak memenuhi persyaratan karena tidak melindungi Penggugat dari nilai-nilai agama dan budaya Indonesia sebagaimana diatur Pasal 86 (1) huruf c dan Penjelasan Pasal 44 (1) sehingga Penggugat tidak menggunakannya, dengan demikian perumahan yang menjadi kewajiban Tergugat itu menjadi tunjangan tetap dalam komponen upah Penggugat sedikit dikitnya 25% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap sebagaimana diatur Pasal 94 dan Penjelasan Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, artinya $25\% \times (\text{Rp}15.000.000,00 + \text{Rp}5.000.000,00)$. Dengan demikian besarnya tunjangan tetap perumahan Penggugat setiap bulannya adalah Rp5.000.000,00 (terbilang lima juta rupiah);
- 7 Menyatakan dan menetapkan upah sebulan Penggugat Rp20.000.000,00 (terbilang dua puluh juta rupiah) sebagaimana diatur Pasal 94 dan Penjelasan Pasal 94 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, merupakan jumlah gaji bersih Penggugat Rp15.000.000,00 dan tunjangan tetap perumahan Penggugat Rp5.000.000,00 yang timbul kemudian akibat mes yang disediakan Tergugat tidak digunakan Penggugat karena tidak memenuhi persyaratan perundang-undangan;
- 8 Mewajibkan dan menghukum Tergugat membayar ganti rugi tunjangan tetap perumahan kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp47.500.000,00 (terbilang empat puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah) dengan uraian kerugian Rp5.000.000,00 x 9,5 bulan;



- 9 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Penggugat secara proporsional dengan masa kerja dalam satu bulan upah ditambah tunjangan tetap sebagaimana diatur Permenaker Nomor PER-04/MEN/1994 Pasal 3 angka 1 huruf b, Pasal 3 angka 2, Pasal 4 angka 2, Pasal 6 angka 1, dan Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.05/MEN/VII/2012 sebesar Rp8.333.333,00 (terbilang delapan juta tiga ratus tiga puluh tiga ribu tiga ratus tiga puluh tiga rupiah) dengan uraian $5/12 \times \text{Rp}20.000.000,00$;
- 10 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi sisa gaji kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp86.371.259,00 (terbilang delapan puluh enam juta tiga ratus tujuh puluh satu ribu dua ratus lima puluh sembilan rupiah) dengan uraian kerugian selisih antara Rp142.500.000,00 kumulatif kesepakatan perjanjian dengan Rp56.128.741,00 kumulatif yang telah ditransfer Tergugat;
- 11 Menyatakan dan menetapkan pengolahan dan penyajian makan sehari-hari yang menjadi kewajiban Tergugat menyediakannya tidak melindungi Penggugat dari nilai-nilai agama dan budaya Indonesia sebagaimana diatur Pasal 86 (1) huruf c dan Penjelasan Pasal 44 (1) sehingga Penggugat tidak memanfaatkan sepenuhnya, dengan demikian makan sehari-hari yang menjadi kewajiban Tergugat itu menjadi uang makan harian Penggugat setiap bulannya yakni $\text{Rp}35.000,00 \times 3 \times 25$ hari, sebagaimana pernah diberlakukan oleh Tergugat dengan porsi terbatas;
- 12 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi uang makan sehari-hari kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp24.937.500,00 (terbilang dua puluh empat juta sembilan ratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) dengan uraian kerugian $\text{Rp}35.000,00 \times 3 \times 25$ hari $\times 9,5$ bulan;
- 13 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi Jamsostek JHT kepada Penggugat dengan premi 5,7% dari upah sebulan termasuk tunjangan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 9 (1) huruf b PP Jamsostek Nomor 14 tahun 1993, Pasal 1 (5), Pasal 6 (1) huruf c Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992, Pasal 62, Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun



- 2003 sebesar Rp10.830.000,00 (terbilang sepuluh juta delapan ratus tiga puluh ribu rupiah) dengan uraian kerugian Rp20.000.000,00 x 5,7% x 9,5 bulan;
- 14 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi hasil pengembangan Jamsostek JHT kepada Penggugat 12% setahun sebesar Rp1.641.600 (terbilang satu juta enam rtus empat puluh satu ribu enam ratus rupiah) dengan uraian kerugian Rp20.000.000,00 x 5,7% x 12% x 12;
- 15 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi medikal kepada Penggugat sebesar 6% dari upah sebulan termasuk tunjangan sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 9 (1) huruf d PP Jamsostek Nomor 14 tahun 1993, Pasal 1 (5), Pasal 6 (1) huruf d Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992, Pasal 62, Pasal 99 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp11.400.000,00 (terbilang sebelas juta empat ratus ribu rupiah) dengan uraian kerugian Rp20.000.000,00 x 6% x 9,5 bulan;
- 16 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar denda ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp175.000.000,00 (terbilang seratus tujuh puluh lima juta rupiah) dari denda setinggi tingginya Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) yang ditetapkan Pasal 186 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat tidak melindungi Penggugat dari keselamatan dan kesehatan fisik dan mental dari ancaman fisik kepada Penggugat sebagaimana diatur Pasal 35 (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
- 17 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar denda ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp40.000.000,00 (terbilang empat puluh juta rupiah) dari denda setinggi tingginya Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) yang ditetapkan Pasal 187 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat tidak menaati standar kompetensi yang berlaku diantaranya tidak memahami budaya Indonesia, sebagaimana diatur Pasal 44 (1) dan Penjelasan Pasal 44 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Sekaligus hal itu menjadi alasan Penggugat tidak menggunakan mes dan makan sehari-hari yang menjadi kewajiban Tergugat menyediakannya sebagai fasilitas dan tunjangan Penggugat;
- 18 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar denda ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp20.000.000,00 (terbilang dua puluh juta rupiah)



dari denda setinggi tingginya Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) yang ditetapkan Pasal 188 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat tidak membuat perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja tertulis dengan sendirinya menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan itu pun juga tidak tertulis lalu Tergugat juga tidak membuat surat pengangkatan sebagaimana diatur Pasal 51 (2), Penjelasan Pasal 51 (2), Pasal 56 (2) huruf a, Pasal 57 (2), Pasal 63 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

Begitu juga Tergugat tidak pernah menjelaskan isi serta memberikan naskah peraturan perusahaan kepada Penggugat sebagaimana diatur Pasal 114 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

- 19 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar denda ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp30.000.000,00 (terbilang tiga puluh juta rupiah) dari denda setinggi tingginya Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) yang ditetapkan Pasal 29 (1) Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 karena Tergugat tidak memberikan hak kepesertaan Penggugat atas Jamsostek sebagaimana diatur Pasal 4 (1) Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992;
- 20 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk melaksanakan Pasal 189 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 bahwa sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban Tergugat membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada Penggugat;
- 21 Mewajibkan dan menghukum Tergugat membayar ganti rugi sewa mobil kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp61.750.000,00 (terbilang enam puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan uraian kerugian Rp6.500.000,00 x 9,5 bulan;
- 22 Mewajibkan dan menghukum Tergugat membayar ganti rugi gaji sopir kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp19.000.000,00 (terbilang sembilan belas juta rupiah) dengan uraian kerugian Rp2.000.000,00 x 9,5 bulan;
- 23 Mewajibkan dan menghukum Tergugat membayar ganti rugi service mobil kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian



- sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp5.263.688,00 (terbilang lima juta dua ratus enam puluh tiga ribu enam ratus delapan puluh delapan rupiah) sesuai nota;
- 24 Mewajibkan dan menghukum Tergugat membayar ganti rugi ban mobil kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian sebagaimana diatur Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 sebesar Rp1.250.000,00 (terbilang satu juta dua ratus lima puluh ribu rupiah) dengan uraian kerugian Rp625.000,00 x 2 buah;
- 25 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa kepada Penggugat sebesar Rp1.600.000,00 (terbilang satu juta enam ratus ribu rupiah) setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
- 26 Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul atas perkara ini;
- 27 Menyatakan dan menetapkan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya banding;
- 28 Menyatakan dan menetapkan semua yang berkaitan dengan pajak atas hak Penggugat dari kewajiban Tergugat untuk membayar ganti rugi, menjadi tanggungang penuh Tergugat sebagai tanggung jawabnya;
- 29 Meyakini proyek pembangunan pabrik semen ini adalah proyek padat modal dan segala sesuatunya sudah direncanakan, maka untuk melaksanakan kewajiban kompensasi ganti kerugian hak Penggugat ini bukan suatu masalah bagi Tergugat. Namun jika terjadi hal lain dengan maksud menghindari kewajibannya maka Majelis Hakim diminta untuk meletakkan sita jaminan Tergugat yang sah dan berharga;
- 30 Menyatakan dan menetapkan hak Penggugat tidak berkurang sedikitpun karena Tergugat mangkat, beralihnya hak atas perusahaan sebagaimana diatur Pasal 61 (3), (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

Subsidiar:

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung memutuskan perkara ini. Kami mohon putusan terhadap perilaku pengusaha yang telah mengabaikan kewajibannya dengan melanggar perundang-undangan yang berlaku yang dibangunnya secara sistemik dan mengakibatkan kerugian kepada pekerja, untuk dapat

Hal. 13 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



memberikan putusan pengadilan dimana ganti kerugian hak pekerja yang harus diberikannya adalah yang lebih baik dan menguntungkan pekerja, dan sesuai dengan Penjelasan Pasal 61 (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003;

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

Gugatan Penggugat tidak sesuai hukum acara:

- 1 Bahwa perihal gugatan Penggugat adalah gugatan kompensasi ganti kerugian hak pekerja. Dalam gugatan tersebut, hal-hal (*petitum*) yang dituntut oleh Penggugat benar-benar sangat membingungkan, tidak jelas dan mencampuradukkan antara tuntutan perselisihan hak dan perselisihan PHK yang menjadi ranah hukum PHI dengan tuntutan ganti rugi dan perbuatan melawan hukum yang ada dalam ranah hukum perdata murni;
- 2 Bahwa *petitum* yang dimaksud dalam angka 1 (satu) di atas, adalah sebagai berikut:

Tuntutan Perbuatan Melawan Hukum:

- (2) Menyatakan dan menetapkan Tergugat bersalah melanggar hukum karena tidak melaksanakan kewajibannya untuk membuat perjanjian kerja yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana diatur Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
 - (4) Menyatakan dan menetapkan Tergugat bersalah melanggar hukum karena telah mengabaikan kewajibannya untuk melindungi pekerja dari ancaman keselamatan dan moral serta harkat dan martabat manusia sebagaimana diatur Pasal 35 (3), Pasal 86 (1) huruf a, huruf b, huruf c, Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;
 - (5) Menyatakan dan menetapkan Tergugat bersalah melanggar hukum karena tidak melaksanakan pemanggilan yang diatur Pasal 168 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Dengan tidak melaksanakan kewajibannya itu Tergugat telah menelantarkan Penggugat untuk menghilangkan hak-hak Penggugat;
 - (27) Menyatakan dan menetapkan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu meskipun ada upaya banding;
- Tuntutan ganti kerugian dari *petitum* angka 6 s.d. angka 24, yang diantaranya sebagai berikut:



(16) Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar denda ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp175.000.000,00 dari denda setinggi-tingginya Rp400.000.000,00 yang ditetapkan Pasal 186 (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 karena Tergugat tidak melindungi Penggugat dari keselamatan dan kesehatan fisik dan mental dari ancaman fisik kepada Penggugat sebagaimana diatur Pasal 35 (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

(19) Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar denda ganti rugi kepada Penggugat sebesar Rp30.000.000,00 dari denda setinggi-tingginya Rp50.000.000,00 yang ditetapkan Pasal 29 (1) Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 karena Tergugat tidak memberikan hak kepesertaan Penggugat atas Jamsostek sebagaimana diatur Pasal 4 (1) Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992;

3 Bahwa dengan melihat dan membaca keseluruhan *petitum* dari gugatan Penggugat, dapat dengan jelas ditemukan ketidak konsistenan Penggugat di dalam menyusun gugatan *a quo*, hal tersebut dapat dilihat dengan dicampuradukannya dalil-dalil gugatan dalam ranah hukum PHI dengan perdata murni;

4 Bahwa hukum acara perburuhan jelas berbeda dengan hukum acara perdata, dimana dalam hukum acara perburuhan tidak mengenal upaya hukum banding yang diatur dalam hukum acara perdata;

5 Bahwa meskipun gugatan berkaitan satu sama lain, akan tetapi hal-hal yang diminta oleh Penggugat diatur oleh dua sistem hukum acara yang berbeda yaitu gugatan perselisihan hak diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang putusannya tidak ada upaya hukum banding melainkan langsung kasasi, sedangkan disisi lain tentang tuntutan ganti rugi karena perbuatan melawan hukum, yang putusannya ada upaya hukum banding, maka Hakim tidak dapat menggabungkan kedua gugatan tersebut dan harus menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

6 Bahwa hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 667 K/Sip/1972, tanggal 13 Desember 1972 jo. Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 1001 K/Sip/1979, tanggal 24 April 1980, yang pada pokoknya berbunyi “Meskipun gugatan berkaitan satu sama lain akan

Hal. 15 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



tetapi diatur oleh dua sistem hukum acara yang berbeda, maka Hakim harus menyatakan gugatan tidak dapat diterima”;

Gugatan Penggugat tidak jelas (*obscur libels*) karena *petitum* gugatan tidak didukung oleh *posita*:

- 7 Bahwa selain mencampuradukan tuntutan yang diatur oleh dua sistem hukum acara yang berbeda, antara *posita* dengan *petitum* gugatan Penggugat tidak ada hubungan satu sama lain, terlihat dalam *petitum-petitum* yang menuntut ganti rugi dengan perhitungan angka yang fantastis, sementara fakta-fakta dan segi hukum atas tuntutan-tuntutan tersebut tidak pernah diuraikan dengan jelas sebelumnya dalam *posita*;
- 8 Bahwa dalam *posita* Penggugat hanya berupa narasi mengenai perilaku pengusaha atas kewajiban hukumnya *quod non*, dimana dalam cerita tersebut Penggugat tidak pernah menguraikan dengan jelas mengenai kesepakatan jangka waktu pekerjaan, besaran gaji, besaran tunjangan-tunjangan (perumahan, makan, medikal, sewa mobil, dsb) akan tetapi tiba-tiba dalam *petitum*, Penggugat menuntut dan membuat perhitungan ganti rugi yang sama sekali tidak ada dasar fakta dan dasar hukumnya dalam *posita*;
- 9 Bahwa kaidah hukum yang berlaku di Indonesia, sebagaimana Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 1075 K/Sip/1982, tanggal 8 Desember 1982, mengatur: “suatu gugatan, antara *petitum* dengan *posita* harus ada hubungan satu sama lain, dalam arti bahwa *petitum* haruslah didukung oleh *posita* yang diuraikan baik faktanya maupun segi hukumnya yang diuraikan dengan jelas dalam gugatan. Bilamana syarat ini tidak dipenuhi, maka gugatan tersebut oleh Pengadilan atau Mahkamah Agung akan diberikan putusan yang amarnya gugatan tidak dapat diterima”;

Selain itu diatur pula dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 720 K/Pdt/1997, tanggal 9 Maret 1999, yang mengatur: “*petitum* suatu gugatan harus didasarkan dan didukung oleh *posita*/dalil-dalil gugatannya yang diuraikan secara jelas, sehingga akan nampak adanya hubungan yang berkaitan satu sama lain dengan *petitum*nya. Bilamana hubungan antara *posita* dengan *petitum* tidak ada atau tidak jelas, maka menjadikan gugatan tersebut kabu, sehingga menurut hukum, gugatan yang berkwalitas demikian itu, harus dinyatakan tidak dapat diterima”;



10 Bahwa dikarenakan gugatan Penggugat terbukti tidak jelas/kabur, dengan demikian sangat berdasar secara hukum, apabila Majelis Hakim yang memeriksa gugatan *a quo* menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai berikut:

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 492 K/Sip/1970 tanggal 16 Desember 1970 yang menyebutkan, “Gugatan kabur atau tidak sempurna harus dinyatakan tidak dapat diterima”;

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 565 K/Sip/1973 yang menyatakan, “jika gugatan tidak jelas maka gugatan tidak dapat diterima”;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 141/G/2013/PHI/PN.BDG. tanggal 03 Juni 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat MASDARWIN dengan Tergugat PT. JUI SHIN INDONESIA terhitung tanggal 6 Agustus 2012;
- 3 Menghukum Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Tahun 2012 kepada Penggugat sebesar Rp6.250.000,00 (enam juta dua ratus lima puluh ribu rupiah);
- 4 Membebankan biaya perkara kepada Penggugat sebesar Rp601.000,00 (enam ratus satu ribu rupiah)

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 03 Juni 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 17 Juni 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 47/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 01 Juli 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 14 Juli 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di

Hal. 17 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 21 Juli 2014;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan ketenagakerjaan:
 - Bahwa *Judex Facti* mengenyampingkan dan mengabaikan historikal Pemohon Kasasi dari mulai bergabung hingga diberhentikan oleh Termohon Kasasi, dimana selama kurun waktu bergabung bersama, pelanggaran demi pelanggaran hukum atas Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah dilakukan Termohon Kasasi telah diabaikan dan tidak dipertimbangkan sebagai dalil dan bukti pelanggaran yang dilakukan Termohon Kasasi. Padahal bagi Pemohon Kasasi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menjadi pegangan utama yang mengatur tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam menjalankan hubungan kerja;
 - Bahwa dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah menjadi kewajiban Termohon Kasasi membuatnya sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 53:
“Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha”;
 - Bahwa dalam hal pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu itu akan dilakukan oleh Termohon Kasasi dengan alibi sambil jalan, kenyataannya hingga Pemohon Kasasi diberhentikan oleh Termohon Kasasi tidak pernah dibuatkan Termohon Kasasi, dan perihal itu diabaikan dan tidak menjadi pertimbangan dalam keputusan perkara ini. Padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengaturnya hingga dilakukan denda kepada Termohon Kasasi jika tidak dibuatkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diatur Pasal 57 (2), Pasal 63, Pasal 188 dengan denda maksimal Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) menjadi acuan



ganti kerugian bagi Pemohon Kasasi. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini;

- Bahwa walaupun Pemohon Kasasi berkerja dengan Termohon Kasasi tanpa Perjanjian Kerja sebagaimana diatur Pasal 53 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 di atas, namun sebelum bergabung dan bekerja bersama, Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah menyepakati kesepakatan perjanjian bersama yang ditandatangani Termohon Kasasi dalam bentuk *Manning Description* sebagaimana dilampirkan sebagai bukti P1 dalam perkara ini. Dan hal itu dimungkinkan dan diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 52:

“(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a Kesepakatan kedua belah pihak;
- b Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
- d Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”;

- Bahwa adapun *Manning Description* yang disepakati dan ditandatangani Termohon Kasasi itu (dengan bukti P1), di dalamnya berisikan banyak hal, yaitu dari kebutuhan tenaga kerja dengan durasi waktu di Proyek Pembangunan Pabrik Semen itu hingga tunjangan tetap dan tunjangan tambahan beserta fasilitas-fasilitas lain yang tentunya semua itu harus sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku di wilayah Republik Indonesia;
- Bahwa *Manning Description* yang disepakati dan ditandatangani Termohon Kasasi menjadi pegangan utama bagi Pemohon Kasasi dalam menjalankan kewajiban bekerja selama Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum dibuatkan Termohon Kasasi dan dikarenakan Pemohon Kasasi sudah melakukan kewajiban bekerja. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengaturnya dalam Pasal 52 (1) di atas;
- Bahwa Termohon Kasasi melakukan pemotongan upah yang sudah diperjanjikan tanpa rujukan peraturan undang-undang yang berlaku di wilayah Republik Indonesia. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 telah mengaturnya dalam Pasal 55:

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

- Bahwa dalam menjalankan kewajibannya, Termohon Kasasi tidak melampirkan Peraturan Perusahaan sebagai bukti. Padahal Peraturan Perusahaan dan pelaksanaannya diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 108, Pasal 114 dan Pasal 188 dengan denda maksimal Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) menjadi acuan ganti kerugian bagi Pemohon Kasasi. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini;
- Bahwa dalam menjalankan kewajibannya, Termohon Kasasi tidak melindungi Pemohon Kasasi dari keselamatan fisik sebagaimana yang dilampirkan bukti P4, padahal Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengaturnya pada Pasal 35 (3), Pasal 86 (1) dan Pasal 186 (1) dengan denda maksimal Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah) menjadi acuan ganti kerugian bagi Pemohon Kasasi. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini;
- Bahwa selama Pemohon Kasasi melindungi diri dari ancaman keselamatan, tidak ada pemanggilan yang dilakukan Termohon Kasasi sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 168:

“(1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”;

Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini:

- Bahwa Pemohon Kasasi dalam perkara ini tidak pernah mengundurkan diri karena tidak memenuhi unsur pengunduran diri yang diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 162:
“(3) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
a Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri”;

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)



Bahwa Pemohon Kasasi dalam hubungan kerja dengan Termohon Kasasi diputus hubungan kerja oleh Termohon Kasasi, sebagaimana disampaikan oleh saksi 1 Stefen Samuel Philip Rimbing yang bersaksi di depan sidang Pengadilan perkara ini;

Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini;

- Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja 6 Agustus 2012 adalah fakta asumsi Termohon Kasasi sendiri yang diungkapkannya. Hal itu merupakan asumsi Termohon Kasasi yang dimulainya dari ketidakhadiran Pemohon Kasasi pada bulan Juli 2012. Padahal bulan Juli dan bulan Agustus 2012 itu adalah bulan testimoni dan kontrol bagi Pemohon Kasasi terhadap pelaksanaan kewajiban Termohon Kasasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dinyatakan Termohon Kasasi berlaku dari bulan Juli 2012. Oleh karena Termohon Kasasi tidak melakukan kewajibannya sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 62:

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja”;

Dan Pasal 1:

“Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan:

30. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”;

Pasal 62 dan Pasal 1 butir 30 adalah bagian dari kewajiban Termohon Kasasi atas Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku mulai bulan Juli 2012 itu, maka perihal itu pula pada awal Agustus 2012 Pemohon Kasasi sampaikan kepada Pemerintah melalui Disnaker Kabupaten Bekasi surat untuk dilakukan mediasi demi mendapatkan hak-hak Pemohon Kasasi. Kronologi ini diabaikan dalam putusan perkara ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa dalam menjalankan kewajibannya Termohon Kasasi tidak mengikutkan Pemohon Kasasi dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) sebagaimana diatur Undang-Undang Jamsostek Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 3:

“(2) Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja”;

Dan Pasal 4 (1) serta Pasal 29 dengan denda maksimum Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) menjadi acuan ganti kerugian bagi Pemohon Kasasi. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini;

- Bahwa dalam pembangunan Proyek Semennya, Termohon Kasasi mempekerjakan tenaga kerja asing asal Taiwan yang masih kental dengan budayanya yang menyebabkan kamar mandi dan WC yang dipakai bersama dengannya, tidak ada jaminannya suci dari najis. Hal itu tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Penjelasan Pasal 44 (1), Penjelasan Pasal 44 (1) dan Pasal 187 dengan denda maksimal Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) menjadi acuan ganti kerugian bagi Pemohon Kasasi. Perihal ini diabaikan dalam putusan perkara ini;
- Bahwa dengan lingkungan berbaaur dengan tenaga kerja asing Taiwan yang berbudaya berbeda. Pengolahan dan penyajian makanan yang disediakan Termohon Kasasi tidak memiliki SOP yang dibuktikannya dalam persidangan. Padahal terkait dengan hal itu diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 (1) huruf c dan Penjelasan Pasal 44 (1);

2. Bahwa *Judex Facti* mengenyampingkan dan salah menginterpretasikan kesaksian saksi 1 Stefen Samuel Philip Rimbing:

- Bahwa saksi 1 Stefen Samuel Philip Rimbing, awal bekerja di PT. Jui Shin Indonesia untuk Proyek Pembangunan Pabrik Semen di Jalan Raya Loji Kabupaten Bekasi adalah satu Manajemen dengan Pemohon Kasasi yang digaji dan diberi tunjangan dan fasilitas langsung oleh Termohon Kasasi. Karena Termohon Kasasi memutuskan hubungan kerja dengan Manajemen yang menaungi Pemohon Kasasi dan juga saksi 1 Stefen Samuel Philip Rimbing, maka kami berpisah, namun saksi 1 Stefen Samuel Philip Rimbing kembali bekerja ditempat yang sama langsung di bawah Manajemen Termohon Kasasi dengan alasan isteri saksi 1 Stefen Samuel Philip Rimbing

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

baru melahirkan, hal itu adalah hak yang bersangkutan. Kronologi ini diabaikan dalam putusan perkara ini;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 1 Juli 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 21 Juli 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, ternyata tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan dan keberatan Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Juris* telah tepat menerapkan hukum;

Bahwa berdasar pengajuan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi diketahui bahwa ternyata Pemohon Kasasi telah tidak masuk kerja 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas, sehingga sangat beralasan tindakan Termohon yang telah mengambil sikap terhadap perilaku dari Pemohon Kasasi, sehingga secara sepihak Pemohon Kasasi telah dinyatakan mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Bahwa dengan demikian Putusan *Judex Facti* telah tepat dan harus dipertahankan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **MASDARWIN** tersebut harus ditolak;

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

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

M E N G A D I L I

Hal. 23 dari 24 hal Put. Nomor 757 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **MASDARWIN** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa** tanggal **21 April 2015** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Arief Soedjito, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Reza Fauzi, S.H., C.N., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

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

ttd./

Arief Soedjito, S.H., M.H.

K e t u a,

ttd./

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd./

Reza Fauzi, S.H., C.N.

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG RI

a/n. PANITERA

PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

(RAHMI MULYATI, SH., MH)

Nip. 195912071985122002