



PUTUSAN

Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

Sy. AULIA TRITIANA, bertempat tinggal di Jalan Jawa No. 36 Bengkong Tengah, Kecamatan Bengkong, Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada H. NURDIN SINGADIMEJA, SH., MH., dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat Plaza I Kavling UA, No. 30, Pondok Indah, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 September 2012, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. INTI BRUNEL TEKNINDO, beralamat di Graha Mampang 5th Floor, Jalan Mampang Prapatan, No. 100, dalam hal ini memberi kuasa kepada Dr. E.W. PAPILAYA, SH., MA., dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Jalan Basuki Rachmat Kompleks Bukit Barisan Park, Blok C, Nomor 26-27, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Oktober 2012, 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 Tanjung Pinang, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi hubungan hukum dimana Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja pada Tergugat yang dipekerjakan di lokasi PT. Mc. Dermott Indonesia - Batu Ampar. Kota Batam,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sejak tanggal 19 Agustus 2009 hingga 31 Desember 2011, dengan jabatan terakhir sebagai Document Control, dengan upah S\$ 4,250,-/bulan (Empat ribu dua ratus lima puluh dolar Singapura per bulan);

2. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sebagaimana Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani para pihak sebagai berikut:
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. NE219399-ExxonMobil-2009 tertanggal 14 Agustus 2009, untuk masa kerja dari 19 Agustus 2009 sampai dengan 18 Agustus 2010;
 - b. PKWT No. NE8171-ExxonMobil-2010 tertanggal 01 Juli 2011, untuk masa kerja 01 Juli 2011 sampai dengan 31 Desember 2011;
3. Bahwa dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana point 2 (dua) gugatan ini telah terjadi penyimpangan dari apa yang ditentukan oleh peraturan ketenagakerjaan, yaitu:
 - a. Tergugat tidak mengirimkan secara tertulis surat pemberitahuan perpanjangan PKWT kepada Penggugat;
 - b. Tidak ada perpanjangan perjanjian kerja yang telah berakhir pada tanggal 18 Agustus 2010, perpanjangan baru dilakukan pada tanggal 01 Juli 2011 untuk periode 01 Juli 2011 sampai dengan 31 Desember 2011, akan tetapi Penggugat bekerja secara terus menerus begitu juga Tergugat tetap melakukan kewajibannya membayar upah Penggugat berdasarkan Monthly Timesheet;
4. Bahwa karena tidak ada perpanjangan perjanjian kerja yang telah berakhir, maka perjanjian kerja secara mutatis mutandis berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Bahwa dikarenakan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah berubah menjadi PKWTT dan hubungan kerja diputus oleh Tergugat bukan karena kesalahan Penggugat maka sewajarnya dan sudah menjadi Hak Penggugat atas Uang Pesangon, Penggantian Perumahan dan Pengobatan, dan Uang Penggantian Cuti Tahunan;
6. Bahwa Penggugat pada tanggal 12 Agustus 2011 telah mengirimkan surat tertulis kepada Tergugat untuk meminta klarifikasi namun tidak ada tanggapan dari Tergugat. Selanjutnya Penggugat melalui Kuasa hukumnya

Hal. 2 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



pada tanggal 26 Agustus 2011 telah mengirimkan surat kepada Tergugat untuk diadakan Mediasi, namun tidak ada penyelesaian semestinya;

7. Bahwa oleh karena Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, maka Penggugat melalui Kuasa Hukumnya pada tanggal 04 Oktober 2011 mencatatkan perselisihan tersebut dengan surat No. 064/KHAS-P/X/2011 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam di Batam;
8. Bahwa pada tanggal 27 Desember 2011, Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam telah mengeluarkan surat Anjuran No.B.4417/TK-4/XII/2011 (terlampir) yang disampaikan kepada Penggugat dan Tergugat, dan atas Anjuran tersebut Penggugat melalui Kuasanya menerimanya sebagaimana tersebut dalam surat No. 04/KHAS-Dis/I-2012 tanggal 10 Januari 2012, dan tindakan Tergugat yang tidak membayarkan upah lembur, kekurangan THR dan iuran Jamsostek (hak-hak) Penggugat yang dianjurkan mediator pada tenaga kerja tersebut adalah melawan hukum;
9. Bahwa perhitungan Tunjangan Hari Raya Tahun 2010 dan 2011 yang diberlakukan oleh Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga terdapat kurang bayar atas THR Penggugat;
10. Bahwa Penggugat berhak atas Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) program Jaminan Hari Tua sesuai Peraturan Pemerintah No 14 Tahun 1994 Tentang Jamsostek;
11. Bahwa Penggugat telah bekerja melebihi jam kerja sebagaimana diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 yaitu bekerja 10 (sepuluh) jam kerja sehari dengan 6 (enam) hari kerja seminggu, bahkan bekerja berturut-turut dalam 2 (dua) minggu tanpa istirahat, tetapi tidak diperhitungkan sebagai kerja lembur, sehingga kelebihan jam kerja tersebut Penggugat berhak atas upah kerja lembur;
12. Bahwa Penggugat juga bekerja pada hari libur resmi/nasional tetapi tidak diperhitungkan sebagai kerja lembur oleh Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Bahwa Penggugat juga berhak ada cuti sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan dengan ketentuan tetap mendapat upah dari Tergugat;

14. Bahwa adapun hak-hak Penggugat adalah sebagai berikut :

- a. Uang Pesangon $3 \times S\$ 4,250 \times 2 = S\$ 25,500,-$ (dua puluh lima ribu lima ratus dolar singapore);
- b. Uang penggantian perumahan dan pengobatan $15\% \times S\$ 25,500 = S\$ 3,825,-$ (tiga ribu delapan ratus dua puluh lima dolar singapore);
- c. Uang penggantian cuti tahunan adalah $(2 \times 12 \text{ hari} \times S\$ 4,250/30) = S\$ 3,400,-$ (tiga ribu empat ratus dolar Singapura);
- d. Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar $(US\$ 4,250 - US\$ 2,397.10) + (4,250 - US\$ 3,355.92) = US\$ 2,746.98$ (dua ribu tujuh ratus empat puluh enam dollar Singapura point sembilan puluh delapan sen);
- e. Iuran Jaminan Hari Tua Jamsostek adalah $30 \text{ bulan} \times (3.7\% \times S\$ 4,250) = 4,717.50$ (empat ribu tujuh ratus tujuh belas dollar Singapura poin lima puluh sen);
- f. Upah kelebihan jam kerja (lembur) sebesar $US\$ 57,614$ (lima puluh tujuh ribu enam ratus empat belas dollar Singapura);
- g. Upah bekerja pada hari libur resmi adalah sebesar $S\$ 4,622.50,-$ (empat ribu enam ratus dua puluh dua dollar Singapura point lima puluh sen);
- h. Hak cuti sakit dan ijin tidak bekerja dan dibayar upah yang menjadi hak dari pada Penggugat adalah sebesar $S\$ 1,232.49,-$ (seribu dua ratus tiga puluh dua dollar Singapura point empat puluh sembilan sen);

15. Bahwa sehingga jumlah seluruh hak-hak Penggugat yang diuraikan pada butir 14 (empat belas) tersebut diatas yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar : $S\$ 103,658.47$ (seratus tiga ribu enam ratus lima puluh delapan dollar Singapura point empat puluh tujuh sen), atau $Rp. 756.706.830,-$ (tujuh ratus lima puluh enam juta tujuh ratus enam ribu delapan ratus tiga puluh rupiah) dengan kurs sebesar $Rp. 7.300 / \text{dollar Singapura}$, kurs pada saat gugatan ini di daftarkan kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;

Hal. 4 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

16. Bahwa oleh karena tidak ada penyelesaian baik di tingkat Bipartit maupun Mediasi maka Penggugat mengajukan gugatan ini;

17. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana terurai di atas, dengan ini Penggugat memohon dengan hormat agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, Cq. Majelis Hakim yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini berkenan untuk menetapkan hari sidang, memanggil Tergugat, memeriksa dan mengadili dan untuk selanjutnya memutuskan sebagai berikut :

- a. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- b. Menetapkan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat mutatis mutandis berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- c. Menetapkan tindakan Tergugat yang tidak membayarkan hak-hak Penggugat sesuai Anjuran Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Batam No. B.4417/TK-4/XII/2011 tanggal 27 Desember 2011 adalah melawan hukum;
- d. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang jumlah keseluruhannya sebesar Rp. 756.706.830,- (tujuh ratus lima puluh enam juta tujuh ratus enam ribu delapan ratus tiga puluh rupiah);
- e. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau : Apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Cq Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

DALAM EKSEPSI

GUGATAN KABUR (*Obscur Libel*)

1. Bahwa, Gugatan Penggugat dalam Perkara PHI No. 17 / G / 2012 / PHI.PN.TPI. pada Urut Nomor 1 (satu) dan Urut Nomor 2 (dua) , yang tertulis dan di kutip sebagai berikut:

- Bahwa, antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi hubungan hukum dimana Penggugat adalah Pekerja/buruh yang bekerja pada

Hal. 5 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Tergugat yang dipekerjakan di lokasi PT. Mc, Dermott Indonesia, Batu Ampar, Kota Batam, sejak tanggal 19 Agustus 2009 hingga 31 Desember 2011, dengan jabatan terakhir sebagai Document Control dengan upah S\$ 4.250./bulan (empat ribu dua ratus lima puluh dolar Singapura) per bulan;

- Bahwa, hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat tersebut sebagaimana Perjanjian Kerja yang telah di tanda tangani para Pihak sebagai berikut:
 - a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. NE219399-Exxon Mobil-2009 tertanggal 14 Agustus 2009 untuk masa kerja dari 19 Agustus 2009 sampai dengan 18 Agustus 2010;
 - b. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) No. NE8171-Exxon Mobil-2010 tertanggal 01 Juli 2011 untuk masa kerja 01 Juli 2011 sampai dengan 31 Desember 2011;
- 2. Bahwa, di dalam dalil Gugatan Penggugat pada urutan nomor 1 (satu) dan urutan nomor 2 (dua) terdapat Pengakuan dari Penggugat yang merupakan fakta Pengakuan Penggugat didalam Persidangan bahwa Perjanjian Kerja Nomor : NE219399-ExxonMobil-2009 dan No. NE8171-Exxon Mobil-2010 tersebut telah di tanda tangani para Pihak dan sah telah memenuhi persyaratan Undang-Undang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana yang diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan dan Perjanjian pada umumnya yang dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:
 - ⇒ Kesepakatan kedua belah pihak.
 - ⇒ Kecakapan Para Pihak untuk melakukan Perbuatan Hukum
 - ⇒ Adanya pekerjaan yang di perjanjikan;
 - ⇒ Pekerjaan yang di perjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan per-UU-an yang berlaku;
 - ⇒ Perjanjian tersebut adalah untuk waktu tertentu (PKWT) di gunakan untuk mempekerjakan Pekerja Kontrak;
- 3. Bahwa, persyaratan Perjanjian Kerja ini adalah senafas dengan Persyaratan Perjanjian sebagaimana di atur di dalam Pasal 1320 KUH

Hal. 6 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perdata dan berhubungan juga dengan Ketentuan-Ketentuan Tentang Perjanjian-Perjanjian untuk melakukan Pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 1601, 1601 a, dan 1601 b, KUH Perdata, dan oleh karena itu Pengakuan Penggugat di dalam persidangan sebagaimana di kutip di atas adalah Fakta Hukum. Apalagi Perjanjian Kerja tersebut dibuat secara sah dan mengikat kedua belah pihak sehingga akibat dari Perjanjian Kerja tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, tidak dapat di tarik kembali selain dengan sepakat kedua belah Pihak atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu sehingga Perjanjian kerja tersebut harus dilaksanakan dengan etika baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan tentang akibat suatu perjanjian sebagai mana diatur di dalam Pasal 1338 KUH Perdata;

4. Bahwa, dalil Gugatan Penggugat Urut Nomor 3 (tiga) menyatakan bahwa ada Penyimpangan dalam Perjanjian Kerja yang telah ditanda tangani para Pihak (Penggugat dan Tergugat) sehingga nyata bahwa Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*) yang mana di satu sisi dalam dalil Gugatan Penggugat Urut Nomor 1 (satu) dan Urut Nomor 2 (dua) Penggugat mengakui secara tersirat dan tersurat bahwa Penggugat telah mengakui Perjanjian Kerja sebagaimana yang telah di uraikan di atas adalah sah dan mengikat kedua belah pihak sedangkan pada sisi lain pada dalil Urut No : 3 (tiga) Penggugat menyatakan adanya penyimpangan, sehingga dalil gugatan Penggugat antara satu dengan yang lainnya pada urut nomor 1 (satu), 2 (dua) dan 3 (tiga) tersebut terjadi pertentangan dan Kabur (*obscuur libel*);
5. Bahwa, Penggugat juga didalam mengajukan gugatannya tercantum di dalam Perihalnya: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, tanpa menjelaskan hubungan industrial yang mana karena sesuai dengan pasal 1 angka 17 jo pasal 2 UUPPHI telah di tentukan oleh undang-undang tersebut bahwa Perselisihan Hubungan Industrial itu ada 4 (empat) jenis perselisihan yaitu:
 - a. Perselisihan Hak;
 - b. Perselisihan Kepentingan;
 - c. Perselisihan hubungan kerja dan

Hal. 7 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



- d. Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh di dalam suatu perusahaan;
6. Bahwa, sehingga dengan tidak di cantumkan jenis perselisihan mana yang telah terjadi antara Penggugat dan Tergugat maka gugatan yang demikian adalah kabur (*obscuur libel*) dan bertentangan dengan Undang-Undang sehingga oleh karena itu harus dinyatakan di tolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat di terima;
7. Bahwa, Gugatan Penggugat sebagaimana terdapat di dalam perihal Gugatan Penggugat tersebut adalah Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi di dalam dalil Gugatan Penggugat Urut Nomor: 8 (delapan) dan Urut Nomor: 17 (tujuh belas) C terdapat pula dalil yang menyatakan tentang tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat, padahal tentang tindakan melawan hukum atau Perbuatan Melawan Hukum tersebut tidak termasuk Kewenangan dalam pemeriksaan Perselisihan Hubungan Industrial, melainkan termasuk rezim Hukum Perdata / Hukum Acara Perdata, sehingga dengan demikian Gugatan Penggugat tersebut haruslah ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat di terima;
8. Bahwa, cara Penggugat menyusun gugatannya dari Urut Nomor 1 (satu) sampai dengan Urut Nomor: 17 (tujuh belas) keseluruhannya adalah Posita sedangkan Petitumnya secara sistematis tidak jelas / kabur (*obscuur libel*), apalagi ada permohonan untuk menyatakan perbuatan Tergugat adalah melawan hukum;
9. Bahwa, oleh karena itu Gugatan Penggugat No. 17/G/2012/PHI.PN.TPI. tidak lazim di dalam Praktek Persidangan, sehingga Gugatan yang demikian harus di tolak setidaknya tidaknya tidak dapat di terima;
10. Bahwa, dari uraian Eksepsi tersebut di atas jelaslah bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas / kabur (*Obscuur libel*) dan dengan dimasukkannya dalil tindakan melawan hukum atau perbuatan melawan hukum maka Gugatan Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga gugatan Penggugat tersebut harus di tolak setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat di terima;

Hal. 8 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 17/G/2012/PHI.PN.TPI tanggal 19 September 2012, yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA.

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp. 226.000,- (Dua Ratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Tergugat pada tanggal 19 September 2012, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 September 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 05 Oktober 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 13/Kas.G/2012/PHI.PN.TPI., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Tanjung Pinang pada tanggal 17 Oktober 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 04 Maret 2013, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 18 Maret 2013;

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

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

I. JUDEX FACTIE SALAH MENTRAPKAN HUKUM

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan

Hal. 9 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



pertimbangannya, “bahwa terhadap hari kerja, jam kerja, lembur, dll karena perusahaan tergugat termasuk perusahaan sektor usaha energi dan sumber daya mineral secara khusus diatur pada Kepmenakertrans RI Nomor: KEP.234/MEN/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu istirahat Pada Usaha Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral Pada daerah Tertentu”;

Bahwa pengaturan terhadap hari kerja, jam kerja, lembur, dll dalam KEP.234/MEN/2003 bertentangan dengan ketentuan:

- Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 77:
 - 1) Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja;
 - 2) Waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
 - b) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - 3) Ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
 - 4) Ketentuan mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri;

Penjelasan Pasal 77:

- (3) Yang dimaksud sektor usaha atau pekerjaan tertentu dalam ayat ini misalnya pekerjaan di pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, penerbangan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut), atau pennebangan hutan;

Pasal 78:

- 1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat :
 - a) ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan
 - b) waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur;
- 3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu;
- 4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri;

Penjelasan Pasal 78:

- 1) Mempekerjakan lebih dari waktu kerja sedapat mungkin harus dihindarkan karena pekerja/buruh harus mempunyai waktu yang cukup untuk istirahat dan memulihkan kebugarannya; Namun, dalam hal-hal tertentu terdapat kebutuhan yang mendesak yang harus diselesaikan segera dan tidak dapat dihindari sehingga pekerja/buruh harus bekerja melebihi waktu kerja;

Bahwa sektor usaha Energi & Sumber Daya Mineral bukanlah sektor usaha yang dimaksud oleh Pasal 77 ayat (3) dan Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga dengan demikian terbukti bahwa KEP.234/MEN/2003 bukanlah merupakan peraturan pelaksanaan dari Pasal 77 ayat (3) dan Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dengan demikian maka:

- KEP.234/MEN/2003 tidak memiliki kekuatan berlaku sebagai peraturan perundang-undangan, dan
- KEP.234/MEN/2003 tidak dapat dijadikan dasar pertimbangan bagi Majelis Hakim untuk memeriksa dan memutus perkara *a quo*;

Bahwa ketentuan mengenai waktu kerja yang diatur di dalam KEP.234/MEN/2003 tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bila bertentangan maka KEP.234/MEN/2003 tidak memiliki kekuatan berlaku sebagai hukum atau peraturan perundang-undangan karena berdasarkan azas peraturan perundang-undangan yaitu *Lex Superior Derogat Legi Inferior* maka hukum atau

Hal. 11 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi menghapus hukum atau peraturan perundang-undangan yang lebih rendah;

II. HUBUNGAN KERJA ANTARA PEMOHON KASASI DENGAN TERMOHON KASASI ADALAH HUBUNGAN KERJA ANTARA PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG ALIH DAYA (PENYALUR TENAGA KERJA)

Bahwa Pemohon Kasasi bukan merupakan pekerja pada perusahaan pengeboran minyak lepas pantai. Bahwa Termohon Kasasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alih daya (penyalur tenaga kerja), bukan merupakan perusahaan pengeboran minyak lepas pantai. Bahwa hubungan kerja Pemohon Kasasi adalah dengan Termohon Kasasi, berdasarkan bukti :

- Contract number NE219399-EXXONMOBIL-2009 tanggal 14 Agustus 2009, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, untuk masa kerja 19 Agustus 2009 sampai dengan 18 Agustus 2010 (Vide Bukti P-1)
- Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 19 November 2010, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, untuk masa kerja 19 November 2010 sampai dengan 30 Juni 2011 (Vide Bukti P-2)
- Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 01 Juli 2011, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, untuk masa kerja 01 Juli 2011 sampai dengan 31 Desember 2011 (Vide Bukti P-3)
- Slip-slip Gaji Pemohon Kasasi yang dibayarkan oleh Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi sebagai upah dari Pemberi Kerja kepada Pekerja (Vide Bukti P-35 sampai dengan P-61)

sehingga bagi Pemohon Kasasi tidak berlaku ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam :

- Pasal 77 ayat (3) dan Penjelasan Pasal 77 ayat (3) Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun
- KEP.234/MEN/2003



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tetapi bagi Pemohon Kasasi berlaku ketentuan waktu kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 77 ayat (2) Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja sesuai dengan definisi hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1

15. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

III. KONVENSI ILO YANG TELAH DIRATIFIKASI OLEH PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA MERUPAKAN SUMBER HUKUM POSITIF (IUS CONSTITUTUM)

Bahwa Pemerintah Republik Indonesia telah meratifikasi Konvensi ILO No.K-106 tentang Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor pada tanggal 26 Juni 1957 (Tambahan Bukti P-66). Bahwa Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia merupakan sumber hukum positif yang berlaku di Indonesia (Ius Constitutum), maka sebagai sumber hukum positif, Konvensi ILO No. k-106 wajib ditaati. Bahwa Pemohon Kasasi berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu 7 hari, sesuai dengan Pasal 6 Konvensi ILO No. K-106 tentang Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan dan Kantor-Kantor yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 6

- 1) Semua orang, terhadap siapa Konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan lain pada pasal berikut, berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu tujuh hari;
- 2) Waktu istirahat mingguan, di mana mungkin, harus diberikan pada waktu yang sama kepada semua orang yang bersangkutan dalam tiap perusahaan;

Hal. 13 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



- 3) Waktu istirahat mingguan, di mana mungkin, harus sama dengan hari libur mingguan yang ditentukan sebagai hari istirahat menurut tradisi atau kebiasaan dari negeri atau daerah yang bersangkutan;

Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang tidak memberikan waktu istirahat mingguan kepada Pemohon Kasasi merupakan pelanggaran hak-hak dasar pekerja terhadap Konvensi ILO No. K-106 yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia yang merupakan sumber hukum Publik Internasional.;

Bahwa tindakan Termohon Kasasi yang tidak memberikan waktu istirahat mingguan kepada Pemohon Kasasi melanggar ketentuan Hukum Perburuhan bidang Hubungan Industrial dan dapat berakibat mencoreng nama Indonesia di dunia internasional;

IV. KONVENSI ILO No.K-106 YANG TELAH DIRATIFIKASI OLEH PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA TELAH DIUNDANGKAN DALAM UNDANG-UNDANG No.3 TAHUN 1961 TENTANG PERSETUJUAN KONPENSI ORGANISASI PERBURUHAN INTERNASIONAL No.106 MENGENAI ISTIRAHAT DALAM PERDAGANGAN DAN KANTOR-KANTOR

Bahwa dalam Pasal 6 UU No.3 tahun 1961 diatur ketentuan sebagai berikut : (Tambahan Bukti P-67);

Pasal 6

- 1) Semua orang, terhadap siapa Konvensi ini berlaku, kecuali jika ditentukan lain pada pasal berikut, berhak atas waktu istirahat mingguan terus menerus selama tidak kurang dari 24 jam dalam tiap-tiap jangka waktu tujuh hari;
- 2) Waktu istirahat mingguan, di mana mungkin, harus diberikan pada waktu yang sama kepada semua orang yang bersangkutan dalam tiap perusahaan;
- 3) Waktu istirahat mingguan, di mana mungkin, harus sama dengan hari libur mingguan yang ditentukan sebagai hari istirahat menurut tradisi atau kebiasaan dari negeri atau daerah yang bersangkutan;

V. HAKIM WAJIB MENGADILI ATAS SEGALA BAHAGIAN GUGATAN DAN AZAS NON ULTRA PETITA (PASAL 178 HIR)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, "bahwa oleh karena Petitum Pokok Penggugat tidak dapat dikabulkan dan dinyatakan ditolak, maka terhadap petitum lainnya dari gugatan Penggugat dinyatakan ditolak pula dan terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pihak yang tidak atau belum pertimbangan secara eksplisit, menurut hemat Majelis tidak perlu dipertimbangkan lagi karena tidak ada hubungannya dengan Pokok Perkara";

Bahwa dalam Pengadilan Hubungan Industrial berlaku Hukum Acara Perdata. Bahwa dalam Pasal 178 HIR, diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 178

- 1) Hakim karena jabatannya waktu bermusyawarat wajib mencukupkan segala alasan hukum, yang tidak dikemukakan oleh kedua belah pihak;
- 2) Hakim wajib mengadili atas segala bahagian gugatan.
- 3) Ia tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan dari pada yang digugat;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 178 HIR, maka hakim wajib mengadili semua bagian dari petitum dan dilarang untuk memutuskan lebih daripada apa yang diminta;

VI. ANJURAN NOMOR : B.4417/TK-4/XII/2011 YANG DIKELUARKAN OLEH MEDIATOR DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM TANGGAL 27 DESEMBER 2011 TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN YANG TERDAPAT DI DALAM UNDANG-UNDANG RI NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang dalam pertimbangannya, tidak mengindahkan Anjuran Nomor : B.4417/TK-4/XII/2011 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tanggal 27 Desember 2011, yang isi anjurannya adalah :

1. Agar Pengusaha membayar kepada masing-masing pekerja berupa hak-hak sebagai berikut :
 - Uang Pesangon (UP) : $3 \times \text{Sin\$ } 4,377.50 \times 2 = \text{Sin\$ } 26,265$
 - Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan : $15\% \times \text{Sin\$ } 26,2508 = \text{Sin\$ } 3,939.75$

Hal. 15 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

- Penggantian cuti tahunan : $12/30 \times \text{Sin\$ } 4,377.50 = \text{Sin\$ } 1,750.99$
Jumlah sebesar $= \text{Sin\$ } 31,955.74$

2. Agar pengusaha membayar upah lembur, kekurangan THR, dan iuran jamsostek kepada pekerja apabila masih ada, dan dihitung menurut ketentuan yang berlaku;
3. Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini;

Bahwa Anjuran Nomor: B.4417/TK-4/XII/2011 yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tanggal 27 Desember 2011, selayaknya dijadikan pertimbangan untuk dikabulkan oleh Majelis Hakim karena telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

Pasal 79

- 1) Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh.
- 2) Waktu istirahat dan cuti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi:
 - a) istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
 - b) istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu;
 - c) cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus; dan
 - d) istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 (dua) bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 (satu) bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus menerus pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 (dua) tahun berjalan dan

Hal. 16 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 (enam) tahun;

- 3) Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- 4) Hak istirahat panjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf d hanya berlaku bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan tertentu;
- 5) Perusahaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri;

Pasal 156

- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:
 - a) cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat di mana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c) penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d) hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

VII. CONTRACT NUMBER NE219399-EXXONMOBIL-2009
TANGGAL 14 Agustus 2009, CONTRACT NUMBER NE8171-
EXXONMOBIL-2010 TANGGAL 19 NOVEMBER 2010, DAN CONTRACT
NUMBER NE8171-EXXONMOBIL-2010 TANGGAL 01 JULI 2011 BATAL
DEMI HUKUM

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, "Majelis berpendapat bahwa telah ditandatangani Para Pihak dan sah telah memenuhi persyaratan Undang-Undang tentang

Hal. 17 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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)



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sebagaimana yang diatur di dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Perjanjian pada umumnya yang dibuat berdasarkan hal-hal sebagai berikut:

- Kesepakatan kedua belah pihak;
- Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan per-UU-an yang berlaku;
- Perjanjian tersebut adalah untuk waktu tertentu (PKWT) digunakan untuk mempekerjakan pekerja kontrak;

Junto Pasal 1320 KUHPdata dan berhubungan juga dengan Ketentuan-Ketentuan tentang Perjanjian-Perjanjian untuk melakukan pekerjaan sebagaimana diatur di dalam Pasal 1601, 1601 a, dan 1601 b KUHPdata, dan oleh karena itu Pengakuan Penggugat di dalam persidangan sebagaimana dikutip di atas adalah fakta hukum. Apalagi Perjanjian Kerja tersebut dibuat secara sah dan mengikat kedua belah pihak sehingga akibat dari Perjanjian Kerja tersebut berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh Undang-Undang dinyatakan cukup untuk itu sehingga Perjanjian Kerja tersebut harus dilaksanakan dengan itikad baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan tentang akibat suatu perjanjian sebagaimana diatur di dalam Pasal 1338 KUHPdata.”

Bahwa dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur ketentuan sebagai berikut:

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;

Hal. 18 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan;
- 3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

Pasal 57

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
Bahwa berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Contract number NE219399-EXXONMOBIL-2009 tanggal 14 Agustus 2009, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Vide Bukti P-1), Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 19 November 2010, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Vide Bukti P-2), dan Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 01 Juli 2011, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Vide Bukti P-3) melanggar ketentuan Pasal 57 UU Nomor 13 tahun 2003 karena dibuat dengan tidak menggunakan bahasa Indonesia;
Bahwa dalam KUHPerdata diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1320

Untuk sahnya persetujuan-persetujuan diperlukan 4 (empat) syarat:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal;

Pasal 1337

suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan baik atau ketertiban umum;
Bahwa dalam Pasal 31 Undang-Undang RI Nomor 24 tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (Tambahan Bukti Bukti P-68) diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 31

Hal. 19 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



- 1) Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam nota kesepahaman atau perjanjian yang melibatkan lembaga negara, instansi pemerintah Republik Indonesia, lembaga swasta Indonesia atau perseorangan warga negara Indonesia;

Bahwa berdasarkan ketentuan dalam:

- Pasal 57 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan
- Pasal 31 Undang-Undang RI Nomor 24 tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan jls. Pasal 1320 angka 4 dan Pasal 1337 KUHPerdata maka Contract number NE219399-EXXONMOBIL-2009 tanggal 14 Agustus 2009, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Vide Bukti P-1), Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 19 November 2010, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Vide Bukti P-2), dan Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 01 Juli 2011, yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi (Vide Bukti P-3) batal demi hukum karena tidak memenuhi persyaratan obyektif ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata;

VIII. PKWT DEMI HUKUM MENJADI PKWTT

Perpanjangan PKWT dalam Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 59

- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- 6) Perbaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya adapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perbaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Hal. 20 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Bahwa dalam Kepmen: 100//Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 3

(5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;

(6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;

(7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha;

Bahwa Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 19 November 2010, dan Contract number NE8171-EXXONMOBIL-2010 tanggal 01 Juli 2011 tidak memenuhi ketentuan:

- Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang RI nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; dan
- Pasal 3 ayat (5), ayat (6), dan ayat (7) Kepmen : 100//Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Karena Pemohon Kasasi bekerja terus menerus tanpa jeda waktu sehingga berdasarkan Vide Bukti P-47, P-48 terbukti bahwa Pemohon Kasasi tetap bekerja terus menerus tanpa putus dan Termohon Kasasi tetap membayarkan upah kepada Pemohon Kasasi sehingga tetap ada hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, mengakibatkan PKWT demi hukum menjadi PKWTT, maka Pemohon Kasasi mempunyai hak yang sama dengan pekerja tetap, sehingga Termohon Kasasi mempunyai kewajiban untuk membayar hak-hak Pemohon Kasasi sebesar S\$ 103,658.47 (seratus tiga ribu enam ratus lima puluh delapan point empat puluh tujuh dollar Singapore) dengan perincian sebagai berikut:

Hal. 21 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

- a. Uang Pesangon (UP) : $3 \times S\$ 4,250 \times 2$ = S\$ 25,500
- b. Uang Penggantian Perumahan dan Pengobatan : $15\% \times S\$ 25,500$
= S\$ 3,825
- c. Penggantian cuti tahunan : $2 \times 12 \times S\$ 4,250/30$ = S\$ 3,400
- d. THR Keagamaan : $(S\$ 4,250 - S\$ 2,397.10) + (S\$ 4,250 - S\$ 3,355.92)$ = S\$ 2,746.98
- e. Iuran Jaminan Hari Tua Jamsostek : $30 \text{ bulan} \times (S\$ 4,250 \times 3,7\%)$
= S\$ 4,717.50

(Tambahan Bukti P-69)

- f. Upah kelebihan jam kerja (lembur) = S\$ 57,614
(Vide Bukti P-6 sampai dengan P-34 dan Tambahan Bukti P-70)
- g. Upah bekerja pada hari Libur Resmi = S\$ 4,622.50
(Vide Bukti P-6 sampai dengan P-34)
- h. Hak cuti sakit dan izin tidak bekerja = S\$ 1,232.49
(Vide Bukti P-6 sampai dengan P-34)

IX. TERMOHON KASASI BERKEWAJIBAN UNTUK MELAKSANAKAN PERSETUJUAN YANG TELAH DIBUATNYASESUI KETENTUAN PASAL 1338 KUHPERDATA

Bahwa dalam email tertanggal 26 Agustus 2011, Termohon Kasasi sudah bersedia dan setuju untuk membayar kelebihan jam kerja (lembur), cuti tahunan, hak cuti sakit (Tambahan Bukti P-71);

Bahwa dalam KUHPERdata diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1338

Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;

Persetujuan-persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu;

Persetujuan-persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPERdata maka Termohon Kasasi berkewajiban untuk memenuhi persetujuan sesuai email tertanggal 26 Agustus 2011 dan berkewajiban melaksanakan persetujuan tersebut dengan itikad baik.

Hal. 22 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat agar menghukum Termohon Kasasi untuk melaksanakan persetujuan yang telah dinyatakan oleh Termohon Kasasi secara tertulis dalam email tertanggal 26 Agustus 2011 dan mohon agar Majelis Hakim Yang Terhormat melindungi hak-hak Pemohon Kasasi sebagai pekerja;

X. GUGATAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG DIAJUKAN OLEH PEMOHON KASASI ADALAH PERSELISIHAN HAK YANG DIKUTI DENGAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bahwa Gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh Pemohon Kasasi merupakan Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul akibat tidak dipenuhinya hak Pemohon Kasasi oleh Termohon Kasasi yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Dalam hal perselisihan hak diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak (Vide Pasal 86 Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

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

Bahwa alasan Kasasi tidak dapat dibenarkan karena meneliti dengan saksama memori kasasi tanggal 17 Oktober 2012 dan kontra memori kasasi tanggal 18 Maret 2013, dihubungkan dengan pertimbangan putusan Judex Facti dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, ternyata Judex Facti tidak salah dalam menerapkan hukum dan telah memberikan pertimbangan yang cukup, karena dari fakta-fakta yang terungkap dipersidangan, ternyata hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berlangsung tidak lebih dari 3 (tiga) tahun oleh karenanya Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan telah berakhir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Hal. 23 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **Sy. AULIA TRITIANA**, tersebut harus ditolak;

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

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

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **Sy. AULIA TRITIANA**, tersebut;

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 30 September 2013 oleh H.DJAFNI DJAMAL, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. BUYUNG MARIZAL, SH., MH., dan BERNARD, SH., MM., 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 NAWANGSARI, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Ttd/ H. BUYUNG MARIZAL, SH., MH.

Ttd/ H. DJAFNI DJAMAL, SH., MH.

Ttd/ BERNARD, SH., MM.

Hal. 24 dari 25 hal.Put.Nomor 252 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Biaya-Biaya :

1. Materai	: Rp. 6.000,-	Panitera Pengganti, Ttd/ NAWANGSARI, SH., MH.
2. Redaksi	: Rp. 5.000,-	
3. Administrasi Kasasi	: <u>Rp. 489.000,-</u>	
Jumlah	: Rp. 500.000,-	

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

Rahmi Mulyati, SH.MH
NIP : 19591207 1985 12 2 002