



P U T U S A N

Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

Ir. PA. PONGSUMBEN, bertempat tinggal di Jalan Tongkonan Rannu
Nomor 32 Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Provinsi Kalimantan Timur,
sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. PAMAPERSADA NUSANTARA Tbk, berkedudukan di Jakarta
melalui kantor cabangnya pada District Indominco – Bontang, beralamat
di Desa Suka Rahmat Kecamatan Teluk Pandan, Kabupaten Kutai Timur,
Provinsi Kalimantan Timur, yang diwakili oleh Presiden Direktur dan
Wakil Presiden Direktur Frans Kesuma dan Dwi Priyadi, berkedudukan
di Jalan Rawagelam I Nomor 9, Kawasan Industri Pulogadung, Jakarta,
dalam hal ini memberi kuasa kepada Yoseph Sk. Sabon, S.H., M.H., dan
kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Jalan K H. Wahid Hasyim SLI
8 B 26 Samarinda, Kalimantan Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus
tanggal 27 Oktober 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 Samarinda, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat semula adalah karyawan dari Tergugat dihitung sejak tanggal
07 Oktober 1997 sesuai Nomor Register Pegawai IR97277 dengan jabatan
terakhir Opt. DT pada distric Indominco Bontang, dan untuk selanjutnya pada
tanggal 25 Oktober 2013 Penggugat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja
karena Penggugat telah memasuki Usia Pensiun Normal;
- 2 Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sebelum Pemutusan Hubungan Kerja
sebagaimana tersebut di atas, telah timbul perselisihan antara Penggugat dengan
Tergugat yang hingga saat ini belum terselesaikan tentang perselisihan mengenai

Hal. 1 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



hak-hak Penggugat sebagai karyawan yang kemudian disusul oleh perselisihan terhadap perhitungan uang Pesangon setelah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Usia Pensiun Normal;

- 3 Bahwa pada bulan September 2005, Penggugat dimutasi antar departemen dalam satu jobsite yaitu dari Departemen Plant ke Departemen Produksi dengan menurunkan upah pokok dan golongan dimana semula upah pokok Penggugat pada saat di Departement Plant adalah sebesar Rp980.000,00 (sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah) dengan golongan 1C, dan setelah dipindahkan ke Departemen Produksi diturunkan menjadi Rp825.000,00 (delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah) dengan Golongan P0 dengan alasan "setiap Karyawan PT. Pamapersada Nusantara non produksi dimutasi ke Departemen produksi upah pokok harus distandarkan dari Jakarta", kebijakan mana pada waktu itu diambil ketika Bapak Muhammad Murfian selaku Kabag HRGA;
- 4 Bahwa atas kebijakan tersebut diatas Penggugat bersama dengan karyawan lainnya tidak menerima serta menolak dengan tegas kebijakan penurunan upah pokok dan golongan, bahkan sebelumnya Penggugat dan karyawan lainnya berkali-kali dikumpulkan di ruang meeting untuk membahas dan diajak menandatangani pernyataan penurunan upah pokok dan golongan sesuai kronologis sebagaimana tersebut dibawah ini:
 - a Bahwa pada tanggal 19 Juli 2005, kami dikumpulkan di Ruang meeting dari berbagai departemen untuk membahas mutasi ke departemen produksi dengan penurunan upah pokok dan golongan termasuk departemen plant tempat Penggugat ditempatkan atau bekerja;
 - b Bahwa dari tanggal 01, 02 dan 04 Agustus 2005 kami dipanggil lagi dan disuruh kumpul di ruang meeting untuk menandatangani *agreement* sekaligus pernyataan penurunan upah pokok dan golongan;
 - c Bahwa pada tanggal 01 September 2005 kami resmi pindah ke departemen produksi dan saat itu Penggugat tidak bersedia menandatangani *agreement* dan pernyataan karena tidak setuju penurunan upah pokok dan golongan;
 - d Bahwa pada tanggal 14 September 2005, Penggugat dipanggil secara khusus lagi dan disuruh menandatangani *agreement* dan pernyataan atas penurunan upah pokok dan golongan oleh



karenanya Penggugat dengan dibawah tekanan dan paksaan, maka dengan terpaksa Penggugat menandatangani;

- 5 Bahwa kebijakan yang diambil Tergugat tersebut diatas dengan menurunkan upah pokok jelas adalah keputusan sepihak, sewenang-wenang serta bertentangan dengan ketentuan dan norma-norma hukum khususnya Pasal 129 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang kemudian dipertegas dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a dan ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama;
- 6 Bahwa demikian pula dengan Surat Pernyataan yang telah ditandatangani Penggugat yang berisikan penurunan upah pokok jelas tidak sah serta cacat yuridis karena selain ditandatangani dibawah tekanan dan paksaan juga isi Surat Pernyataan tertanggal 14 September 2005 bertentangan dengan peraturan sebagaimana Penggugat kemukakan pada poin 5 diatas;
- 7 Bahwa selain itu Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur lebih lanjut dalam:
 - a Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

Ayat (1) Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja (serikat buruh) tidak boleh lebih rendah dari ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ayat (2) Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/ buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 - b Diktum Kedua Keputusan Gubernur yang diterbitkan setiap tahunnya tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (selanjutnya dalam gugatan ini cukup disebut UMSK) Kabupaten Kutai Timur berbunyi: "Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Sektor Batubara sebagaimana dimaksud Diktum Kesatu Keputusan ini dilarang mengurangi atau menurunkan upah dimaksud";
- 8 Bahwa Surat Pernyataan tertanggal 14 September 2005 jelas tidak mengikat oleh karena ditandatangani Penggugat setelah 2 minggu Penggugat telah dinyatakan pindah dan ditempatkan didepartement Produksi;

Hal. 3 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



9 Bahwa dengan adanya kebijakan Tergugat yang tidak sah dan melawan hukum tersebut diatas, maka Penggugat mengalami kerugian yang nyata, baik atas kekurangan upah pokok dan persentase kenaikan upah pokok Penggugat setiap tahunnya dimana setiap kenaikan upah pokok setiap tahunnya dihitung dari upah pokok sebelumnya, bahkan Penggugat sangat dirugikan dalam perhitungan lembur yang Penggugat terima;

10 Bahwa untuk perhitungan kerugian dan atau kekurangan baik upah pokok berikut kenaikan upah pokok setiap tahunnya maupun upah kerja lembur yang dalam gugatan ini terkadang disebut juga *over time* yang Penggugat terima semenjak diturunkannya upah pokok oleh Tergugat dapat diuraikan dengan cara perhitungan secara akurat, dimana kekurangan upah pokoknya saja dapat dihitung dengan dasar sebagai berikut:

a Persentase kenaikan upah pokok lama dan upah pokok baru pertahunnya;

Nomor	Tahun	Upah Pokok Lama/Rp	Kenaikan/Persentase %	Upah Pokok Baru/Rp	Kenaikan/Persentase %
1	2005	980.000		825.000	
2	2006	1.195.600	22	1.008.000	22
3	2007	1.365.000	14	1.150.000	14
4.	2008	1.522.000	11,5	1.282.000	11,5
5.	2009	1.766.000	16	1.487.000	16
6.	2010	1.942.700	10	1.630.000	10
7.	2011	2.195.300	13	1.840.000	13
8.	2012	2.678.300	22	2.236.000	22
9.	2013	3.214.000	20	2.684.000	20

b Perhitungan Kekurangan Upah Pokok

Untuk mendapatkan kekurangan upah pokok pertahunnya adalah selisih antara upah pokok lama dikurangi upah pokok baru setiap tahunnya terhitung mulai dari bulan September 2005 sampai dengan Oktober 2013 yaitu:

- 1 Tahun 2005 = Rp980.000,00 – Rp825.000,00 = Rp155.000,00
 = Rp155.000,00 x 4 bulan
 = Rp620.000,00
- 2 Tahun 2006 = Rp1.195.600,00 – Rp1.008.000,00 = Rp187.600,00
 = Rp87.600,00 x 12 bulan
 = Rp2.251.200,00
- 3 Tahun 2007 = Rp1.365.000,00 – Rp1.150.000,00 = Rp215.000,00



- = Rp215.000,00 x 12 bulan
= Rp2.580.000,00
- 4 Tahun 2008 = Rp1.522.000,00 – Rp1.282.000,00 = Rp240.000,00
= Rp240.000,00 x 12 bulan
= Rp2.880.000,00
- 5 Tahun 2009 = Rp1.766.000,00 – Rp1.487.000,00 = Rp279.000,00
= Rp279.000,00 x 12 bulan
= Rp3.348.000,00
- 6 Tahun 2010 = Rp1.942.700,00 – Rp1.630.000,00 = Rp312.700,00
= Rp312.700,00 x 12 bulan
= Rp3.752.400,00
- 7 Tahun 2011 = Rp2.195.300,00 – Rp1.840.000,00 = Rp355.300,00
= Rp355.300,00 x 12 bulan
= Rp4.263.600,00
- 8 Tahun 2012 = Rp2.678.300,00 – Rp2.360.000,00 = Rp442.300,00
= Rp442.300,00 x 12 bulan
= Rp5.307.600,00
- 9 Tahun 2013 = Rp3.214.000,00 – Rp2.684.000,00 = Rp530.000,00
= Rp530.000,00 x 10 bulan
= Rp5.300.000,00

11 Bahwa selain kekurangan upah pokok sebagaimana tersebut diatas juga terdapat kekurangan terhadap upah kerja lembur yang seharusnya Penggugat terima oleh karena perhitungan upah kerja lembur dihitung berdasarkan komponen upah pokok, perhitungan mana dapat diuraikan sebagai berikut:

Kerja lembur (*Over Time*) dari Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2013

- a Tahun 2006 :
- | | |
|-----------|--------------|
| Januari | = 367,76 Jam |
| Pebruari | = 317,72 Jam |
| Maret | = 325,16 Jam |
| April | = 368,28 Jam |
| Mei | = 284,60 Jam |
| Juni | = 346,82 Jam |
| Juli | = 255,84 Jam |
| Agustus | = 350,12 Jam |
| September | = 335,60 Jam |
| Oktober | = 283,92 Jam |



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

November = 307,32 Jam

Desember = 287,12 Jam

Jumlah *over time* = 3938,26 Jam

b Tahun 2007 :

Januari	= 285,16 Jam
Pebruari	= 342,44 Jam
Maret	= 299,16 Jam
April	= 366,68 Jam
Mei	= 315,40 Jam
Juni	= 373,02 Jam
Juli	= 350,76 Jam
Agustus	= 242,90 Jam
September	= 354,72 Jam
Oktober	= 324,76 Jam
November	= 316,24 Jam

Desember = 272,04 Jam

Jumlah *over time* = 3843,22 Jam

c Tahun 2008 :

Januari	= 303,30 Jam
Pebruari	= 322,68 Jam
Maret	= 185,54 Jam
April	= 202,00 Jam
Mei	= 320,38 Jam
Juni	= 294,24 Jam
Juli	= 301,28 Jam
Agustus	= 337,44 Jam
September	= 372,26 Jam
Oktober	= 306,54 Jam
November	= 313,66 Jam

Desember = 169,54 Jam

Jumlah *over time* = 3226,86 Jam

d Tahun 2009 :

Januari	= 422,36 Jam
Pebruari	= 337,52 Jam
Maret	= 166,68 Jam
April	= 369,32 Jam

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

Mei	= 318,44 Jam
Juni	= 367,00 Jam
Juli	= 289,78 Jam
Agustus	= 310,96 Jam
September	= 183,08 Jam
Oktober	= 347,02 Jam
November	= - Jam

Desember = 132,98 Jam

Jumlah *over time* = 3245,14 Jam

e Tahun 2010 :

Januari	= 359,71 Jam
Pebruari	= 152,08 Jam
Maret	= 287,22 Jam
April	= 340,18 Jam
Mei	= 153,82 Jam
Juni	= 341,56 Jam
Juli	= 266,14 Jam
Agustus	= 249,18 Jam
September	= 212,88 Jam
Oktober	= 271,32 Jam
November	= 355,58 Jam

Desember = 249,80 Jam

Jumlah *over time* = 2989,67 Jam

f Tahun 2011 :

Januari	= 294,14 Jam
Pebruari	= 315,62 Jam
Maret	= 284,08 Jam
April	= 322,82 Jam
Mei	= 365,34 Jam
Juni	= 238,60 Jam
Juli	= 134,64 Jam
Agustus	= 217,14 Jam
September	= 438,30 Jam
Oktober	= 265,36 Jam
November	= 300,32 Jam

Hal. 7 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Desember = 212,04 Jam
Jumlah *over time* = 3388,40 Jam

g Tahun 2012 : Januari = 177,00 Jam
Pebruari = 287,36 Jam
Maret = 262,29 Jam
April = 384,66 Jam
Mei = 209,13 Jam
Juni = 337,93 Jam
Juli = 309,16 Jam
Agustus = 152,89 Jam
September = 359,76 Jam
Oktober = 354,39 Jam
November = 296,00 Jam

Desember = 106,76 Jam
Jumlah *over time* = 3237,53 Jam

h Tahun 2013 : Januari = 298,39 Jam
Pebruari = 349,09 Jam
Maret = 291,93 Jam
April = 168,09 Jam
Mei = 212,630 Jam
Juni = 380,69 Jam
Juli = 223,26 Jam
Agustus = 256,19 Jam
September = 267,12 Jam

Oktober = 296,76 Jam
Jumlah *over time* = 2744,15 Jam

12 Bahwa berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam point 11 tersebut diatas, maka kekurangan upah kerja lembur terhadap kekurangan upah pokok Penggugat dari tahun ketahun secara berturut-turut sebagai berikut:

a Tahun 2006

Kekurangan upah pokok dari Januari

s/d Desember 2006 = Rp2.251.200,00

Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2006 = 3938,26 Jam

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

Upah kerja lembur sejam = Rp2.521.200,00/173	= Rp13.000,00
Kekurangan upah kerja lembur dari Januari s/d Desember 2006 adalah	
Rp13.000,00 x 3938,26 jam	= Rp51.197.380,00
b Tahun 2007	
Kekurangan upah pokok dari Januari s/d Desember 2007	= Rp2.580.000,00
Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2007 = 3843,22 Jam	
Upah kerja lembur sejam = Rp2.580.000,00/173	= Rp14.900,00
upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2007 adalah Rp14.900,00 x 3843,22 jam	= Rp57.263.978,00
c Tahun 2008	
Kekurangan upah pokok dari Januari s/d Desember 2008	= Rp2.880.000,00
Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2008 = 3226,86 Jam	
Upah kerja lembur sejam = Rp2.880.000,00/173	= Rp16.600,00
upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2008 adalah Rp16.600,00 x 3226,86 jam	= Rp53.565.876,00
d Tahun 2009	
Kekurangan upah pokok dari Januari s/d Desember 2009	= Rp3.348.000,00
Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2009 = 3245,14 Jam	
Upah kerja lembur sejam = Rp3.348.000,00/173	= Rp19.300,00
upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2009 adalah Rp19.300,00 x 3245,14 jam	= Rp62.631.202,00
e Tahun 2010	
Kekurangan upah pokok dari Januari s/d Desember 2010	= Rp3.752.400,00
Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2010 = 2989,67 Jam	
Upah kerja lembur sejam = Rp3.752.400,00/173	= Rp21.600,00
upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2010 adalah Rp21.600,00 x 2989,67 jam	= Rp64.576.872
f Tahun 2011	
Kekurangan upah pokok dari Januari s/d Desember 2011	= Rp4.263.600,00

Hal. 9 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2011 = 3388,40 Jam
 Upah kerja lembur sejam = Rp4.263.600,00/173 = Rp24.600,00
 upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2011 adalah
 Rp24.600,00 x 3388,40 jam = Rp83.354.640,00

g Tahun 2012

Kekurangan upah pokok dari Januari
 s/d Desember 2012 = Rp5.307.600,00

Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2012 = 3237,53 Jam
 Upah kerja lembur sejam = Rp5.307.600,00/173 = Rp30.600,00
 upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2012
 adalah = Rp30.600,00 x 3237,53 jam = Rp99.068.418

h Tahun 2013

Kekurangan upah pokok dari Januari sampai dengan Oktober 2013 =
 Rp5.300.000,00

Jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2013 = 2744,15 Jam
 Upah kerja lembur sejam = Rp5.300.000,00/173 = Rp30.600,00
 upah kerja lembur dari Januari sampai dengan Oktober 2013
 adalah Rp30.600 x 2744,15 jam = Rp83.970.990,00

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka total kekurangan upah kerja lembur terhadap kekurangan upah pokok dari Tahun 2006 sampai dengan Bulan Oktober 2013 adalah sebagai berikut:

a	Tahun 2006	=	Rp51.197.380,00
b	Tahun 2007	=	Rp57.263.978,00
c	Tahun 2008	=	Rp53.565.876,00
d	Tahun 2009	=	Rp62.631.202,00
e	Tahun 2010	=	Rp64.576.872,00
f	Tahun 2011	=	Rp83.354.640,00
g	Tahun 2012	=	Rp99.064.418,00
	h		

Tahun 2013 = Rp83.970.990,00
 Total kekurangan = Rp555.625.356,00

(lima ratus lima puluh lima juta enam ratus dua puluh lima ribu tiga ratus lima puluh enam rupiah);

13 Bahwa selain kerugian Penggugat tersebut diatas juga terdapat kekurangan Upah Kerja Lembur akibat kesalahan Tergugat didalam menerapkan sistim

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)



penghitungan Upah Kerja Lembur, dimana perhitungan upah kerja lembur perjam yang diterapkan oleh Tergugat adalah menggunakan rumusan yaitu:

$$\text{(Upah pokok + 26 hari Ulap) } 75\% \\ 173$$

Pada hal seharusnya menurut Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Pasal Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/ MEN/1990 seharusnya menggunakan rumusan yaitu:

$$\text{(Upah pokok + Tunjangan Tetap + Tunjangan Tidak Tetap) } 75\% \\ 173$$

14 Dari kesalahan rumusan dan atau penerapan sistim perhitungan upah kerja lembur yang diberlakukan Tergugat tersebut jelas merugikan Penggugat oleh karena beberapa komponen upah Penggugat yaitu Tunjangan Tetap dan Tunjangan Tidak Tetap yang seharusnya menjadi dasar perhitungan didalam menentukan besaran upah kerja lembur Penggugat tidak dimasukan dalam rumusan yang digunakan Tergugat yang berakibat terhadap semakin kecilnya hasil perhitungan upah kerja lembur yang didapatkan Penggugat;

15 Komponen upah Penggugat setiap bulan yang seharusnya menjadi dasar perhitungan upah kerja lembur adalah sebagai berikut:

Ad.a. Upah Pokok = Rp3.214.000,00

Ad. b. Tunjangan Tetap (TT) antara lain:

- 1 Uang Perumahan = Rp11.040.000,00/Tahun
 $\text{Rp11.040.000,00 : 12 bulan} = \text{Rp920.000,00/ bulan}$
- 2 Uang Makan (Nasi Kotak)
 $28 \text{ hari} \times \text{Rp35.000,00} = \text{Rp980.000,00/bulan}$
- 3 Snack (2 minggu masuk malam)
 $14 \text{ hari} \times \text{Rp12.000,00} = \text{Rp168.000,00/bulan}$
- 4 Transportasi (kupon taxi) 40 lembar sebulan
 $40 \text{ lbr} \times \text{Rp5.000,00} = \text{Rp200.000,00/ bulan}$
- 5 Uang Pengobatan Rp5.000.000,00 setahun
 $\text{Rp5.000.000,00 : 12 bulan} = \text{Rp417.000,00/bulan}$
- 6 Ulap (Uang Lapangan)



$$\begin{aligned} &= \text{Rp}35.000,00/\text{hari} \\ &= 26 \text{ hari} \times \text{Rp}35.000,00 \\ &= \text{Rp}910.000,00/\text{bulan} \end{aligned}$$

$$\text{Tunjangan Tetap (TT)} = 1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6$$

$$\begin{aligned} \text{TT} &= \text{Rp}920.000,00 + \text{Rp}980.000,00 + \text{Rp}168.000,00 + \text{Rp}200.000,00 + \\ &\text{Rp}417.000,00 + \text{Rp}910.000,00 \\ &= \text{Rp}3.595.000,00 \end{aligned}$$

Ad. c. Tunjangan Tidak Tetap (TTT) antara lain:

1 Umal (Uang Malam)

$$\begin{aligned} &= \text{Rp}16.000,00/\text{malam} \\ &= 1 \text{ bulan} = 2 \text{ minggu masuk malam (14 hari)} \\ &= 14 \text{ hari} \times \text{Rp}16.000,00 \\ &= \text{Rp}224.000,00/\text{bulan} \end{aligned}$$

2 Insentif (sesuai type unit)

$$\begin{aligned} \text{Untuk HD 785} &= 1 \text{ HM} = \text{Rp}9.600,00 \\ 1 \text{ hari} &= 10 \text{ HM} \\ 1 \text{ bulan} &= 28 \text{ hari} \\ &= 28 \text{ hari} \times 10 \text{ HM} \times \text{Rp}9.600,00 \\ &= \text{Rp}2.688.000,00/\text{bulan} \end{aligned}$$

$$\text{Tunjangan Tidak Tetap (TTT)} = 1 + 2$$

$$\begin{aligned} \text{TTT} &= \text{Rp}224.000,00 + \text{Rp}2.688.000,00 \\ &= \text{Rp}2.912.000,00 \end{aligned}$$

Jadi upah sebulan adalah = UP + TT + TTT

$$\begin{aligned} &= \text{Rp}3.214.000,00 + \text{Rp}3.595.000,00 + \text{Rp}2.912.000,00 \\ &= \text{Rp}9.721.000,00 \text{ (upah sebulan)} \end{aligned}$$

16 Oleh karena itu perbandingan rumusan yang digunakan Tergugat dengan rumusan yang seharusnya menurut peraturan perundang-undangan jelas terdapat selisih yang cukup signifikan yang merupakan bagian dari kerugian Peggugat;

17 Adapun selisih perhitungan dengan menggunakan indikator gaji Peggugat sebagaimana yang diuraikan pada poin 13 diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Jika menggunakan rumusan yang diterapkan Tergugat, maka diketahui hasilnya adalah

$$= (\text{Upah pokok} + 26 \text{ hari Ulap}) 75\%$$



173

$$= \frac{(\text{Rp}2.684.000,00 + \text{Rp}910.000,00)}{173} 75 \%$$

$$= \text{Rp}15.580,00 \text{ sejam}$$

Sementara jika menggunakan rumusan menurut peraturan yang berlaku, maka diketahui hasilnya sebagai berikut:

$$= \frac{(\text{Upah pokok} + \text{Tunjangan Tetap} + \text{Tunjangan Tidak Tetap})}{173} 75\%$$

$$= \frac{(\text{Rp}3.214.000,00 + \text{Rp}3.595.000,00 + \text{Rp}2.912.000,00)}{173} 75 \%$$

$$= \frac{\text{Rp}7.290.750,00}{173}$$

$$= \text{Rp}42.143 \text{ sejam}$$

Dari perbedaan perhitungan diatas jelas bahwa terdapat kekurangan upah kerja lembur perjamnya yang merupakan bagian kerugian Penggugat yang tidak perlu dibuktikan lebih lanjut, kerugian mana dapat dihitung yaitu Rp42.143,00 – Rp15.580,00 sama dengan Rp26.563,00/ jam;

18 Bahwa dengan demikian Perhitungan Kekurangan Upah Kerja Lembur yang belum diberikan dari Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2013 yaitu:

- a Tahun 2006 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2006 total 3938,28 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563/jam adalah Rp104.612.531,00;
- b Tahun 2007 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2007 total 3843,22 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah sebesar Rp102.087.452,00;
- c Tahun 2008 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2008 total 3226,86 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah sebesar Rp85.715.082,00;

Hal. 13 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- d Tahun 2009 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2009 total 3245,14 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah sebesar Rp86.200.653,00;
- e Tahun 2010 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2010 total 2989,67 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah sebesar Rp79.414.604,00
- f Tahun 2011 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2011 total 3388,40 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah sebesar Rp90.006.069,00;
- g Tahun 2012 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Desember 2012 total 3237,53 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah sebesar Rp85.998.509,00;
- h Tahun 2013 jam kerja lembur dari Januari sampai dengan Oktober 2013 total 2744,15 jam x Upah kerja lembur perjam Rp26.563,00/jam adalah Rp72.892.856,00;

Sehingga akumulasi kerugian kekurangan upah kerja lembur dari Tahun 2006 sampai bulan Oktober Tahun 2013 adalah $a+b+c+d+e+f+g+h$ sebesar Rp706.930.756,00 (tujuh ratus enam juta sembilan ratus tiga puluh ribu tujuh ratus lima puluh enam rupiah);

19 Bahwa selain Kerugian tersebut diatas Penggugat telah dirugikan dalam hal perhitungan upah kerja lembur istirahat mingguan, dimana Tergugat mempekerjakan Penggugat menyimpang dari ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam:

- a Pasal 5 ayat (1) huruf a dan Pasal 7 Kepmennakertrans Nomor Kep. 234/MEN/2003 ;
- b Pasal 79 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- c Pasal 18 ayat (2) dan ayat (4), Pasal 20 ayat (1) huruf c. iii PKB Tergugat;



Hal mana Tergugat tetap mempekerjakan Penggugat pada saat istirahat mingguan, dengan menggunakan upah normal pada hal yang seharusnya Penggugat dipekerjakan dengan perhitungan upah kerja lembur menurut pola/waktu kerja berdasarkan PKB yaitu dengan pola kerja 6 : 1 (2 shift). Yaitu : 6 (enam) hari kerja berturut-turut, 1 (satu) hari wajib istirahat (istirahat mingguan);

Maka dengan demikian Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat dari upah normal dengan menggunakan upah kerja lembur istirahat mingguan kepada Tergugat selama 16 Tahun dengan perhitungan sebagai berikut:

a Jam kerja lembur 1 (satu) hari masuk kerja pagi = 25 jam;

b Jam kerja lembur 1 (satu) hari masuk kerja malam = 33 jam;

untuk sistem kerja 2 shift 1 bulan = 2 minggu masuk kerja pagi dan 2 minggu masuk kerja malam;

1 Tahun = 1 Tahun = 52 minggu = 52 hari istirahat mingguan;

= 1 Tahun = 4 x cuti jop site = 4 x 8 hari = 32 hari = 5 hari istirahat mingguan;

= 52 hari - 5 hari = 47 hari kerja istirahat mingguan;

16 Tahun = 16 Tahun x 47 hari kerja istirahat minggu;

= 752 hari kerja istirahat mingguan selama 16 tahun;

= 752 hari : 2 = 376 masuk kerja pagi dan 376 hari masuk kerja malam;

Rincian :

- Shift pagi : 376 hari = 376 hari kerja lembur istirahat mingguan;

= 376 hari x 25 jam = 9.400 jam selama 16 Tahun;

- Shift malam : 376 minggu = 376 hari kerja lembur istirahat mingguan;

= 376 hari x 33 jam = 12.408 jam selama 16 Tahun;

- Total jam kerja lembur selama 16 Tahun = 9.400 jam shift kerja pagi + 12.408 jam shift kerja malam;

= 21.808 jam selama 16 Tahun;

Jadi upah kerja lembur istirahat mingguan yang belum diberikan selama 16 tahun yaitu:

- Upah kerja lembur perjam = Rp42.143;

- Jam kerja lembur selama 16 Tahun = 21.808 jam;

- Untuk upah kerja lembur istirahat mingguan selama 16 tahun yang belum diberikan yaitu = 21.808 jam x Rp42.143;



= Rp919.054.544,00 (sembilan ratus sembilan belas juta lima puluh empat ribu lima ratus empat puluh empat rupiah);

20 Bahwa disamping itu pula selama Penggugat bekerja pada Tergugat terdapat kekurangan setoran Tergugat mengenai Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang merupakan hak Penggugat dimana Tergugat hanya melakukan setoran dengan menggunakan perhitungan yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku;

Komponen perhitungan besaran Iuran Jaminan Hari Tua telah jelas diatur didalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 "Upah sebulan adalah Upah yang sebenarnya diterima oleh Tenaga Kerja selama satu bulan yang terakhir". Ketentuan mana tersebut diatas dikaitkan dengan ketentuan dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Komponen Upah yang menjadi dasar perhitungan Iuran Jaminan Hari Tua adalah Upah Sebulan sehingga rumusan yang seharusnya diterapkan dalam menentukan besaran Iuran Jaminan Hari Tua adalah:

Iuran JHT = 5,7 % x upah sebulan;

Dengan rincian:

- 3,7 % x upah sebulan, sepenuhnya ditanggung oleh Pengusaha;
- 2 % x upah sebulan, ditanggung oleh Pekerja/Buruh;

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993;

21 Bahwa dengan demikian jelas bahwa Tergugat kekurangan didalam melakukan penyetoran Iuran Jaminan Hari Tua ke pihak PT. Jamsostek yang seharusnya menjadi hak Penggugat;

Kekurangan setoran iuran JHT yang dilakukan Tergugat ke Pihak PT. Jamsostek adalah:

A Iuran yang dibayarkan PT. Pamapersada Nusantara kepada PT. Jamsostek selama 16 Tahun hanya berdasarkan upah pokok bukan berdasarkan upah sebulan;

Adapun pembayaran iuran yang dilaksanakan PT. Pamapersada Nusantara selama ini terdiri dari 2 kategori yaitu:

1 Kategori pertama:

Tahun 1997 sampai dengan Tahun 2007 : Iuran yang disetorkan Pengusaha PT. Pamapersada Nusantara ke Pihak PT. Jamsostek adalah : 2,04 % x upah pokok;



2 Kategori kedua:

Tahun 2008 sampai sekarang : Iuran yang disetorkan Pengusaha PT. Pamapersada Nusantara ke Pihak PT. Jamsostek adalah:

$$= 3,7 \% \times \text{upah pokok};$$

$$= 3,7 \% \times \text{Rp. 2.684.000};$$

$$= \text{Rp}99.308,00/\text{bulan};$$

B Iuran JHT yang sebenarnya harus disetorkan Pengusaha PT. Pamapersada Nusantara berdasarkan Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan adalah:

$$= 3,7 \% \times \text{upah sebulan};$$

$$= 3,7 \% \times \text{Rp}9.721.000,00;$$

$$= \text{Rp}359.677,00/\text{bulan};$$

Jadi kekurangan pembayaran iuran JHT yang belum disetor setiap bulannya adalah:

$$B - A = \text{Rp}359.677,00 - \text{Rp}99.308,00;$$

$$= \text{Rp}260.369,00/\text{bulan};$$

Sehingga dengan demikian berdasarkan Pasal 21 ayat (7) Permennakertrans RI Nomor PER. 12/MEN/VI/2007, Tergugat harus membayar kepada Penggugat atas kekurangan iuran JHT yang belum disetor selama 16 (enam belas) tahun adalah:

$$1 \text{ Tahun} = 12 \text{ bulan};$$

$$16 \text{ Tahun} = 192 \text{ bulan};$$

$$= 192 \text{ bulan} \times \text{Rp}260.369,00;$$

$$= \text{Rp}49.990.848,00 \text{ (empat puluh sembilan juta sembilan ratus sembilan puluh ribu delapan ratus empat puluh delapan rupiah);}$$

- 22 Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat tidak pernah diberikan Fasilitas Perumahan pada hal ada karyawan lain yang bekerja pada Tergugat mendapat fasilitas perumahan oleh karena itu Penggugat telah diperlakukan dengan sangat tidak adil dan diskriminatif dan sangat menyimpang dari jiwa yang terkandung dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) dan Pasal 28L ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahkan bertentangan dengan maksud terbentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang termuat pada bagian konsideran huruf d undang-undang yang dimaksud;
- 23 Uang perumahan mana sesuai yang ditetapkan oleh Tergugat bahwa untuk golongan yang setara dengan golongan terakhir Penggugat sebesar

Hal. 17 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp11.040.000,00 pertahun sehingga jika dikalikan dengan masa kerja Penggugat maka keseluruhan uang perumahan yang belum diberikan selama 16 Tahun kerja adalah sebagai berikut:

Uang Perumahan setahun = Rp11.040.000,00;

Untuk 16 Tahun = Rp11.040.000,00 x 16 Tahun;

= Rp176.640.000,00;

24 Bahwa pada tanggal 25 Oktober 2013 Penggugat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat telah memasuki Usia Pensiun Normal, dimana Penggugat semestinya menerima hak normative yang sudah diatur menurut ketentuan yang berlaku sebagai konsekuensi dari PHK, meliputi Hak untuk mendapatkan Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak serta beberapa hak lainnya yang belum diberikan baik yang muncul akibat adanya PHK karena Pensiun Normal itu sendiri, maupun hak lainnya yang semestinya dibayar Tergugat kepada Penggugat selama menjadi karyawan;

25 Bahwa memang benar pada tanggal 25 Oktober 2013 Tergugat bermaksud memberikan hak-hak Penggugat sebagaimana hal-hal yang tertuang dalam bentuk draf Persetujuan Bersama Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Nomor INDO/SHCA/2013/X/79/MP-PHK Tanggal 25 Oktober 2013 (bukti P.1) yang nota bene belum Penggugat setujui, namun karena isi yang tertuang dalam lampiran draf tersebut sungguh mengecewakan Penggugat karena tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

26 Bahwa Menurut ketentuan Pasal 157 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, komponen upah yang seharusnya digunakan sebagai dasar Perhitungan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang diterima oleh Penggugat dengan komponen perhitungannya mengacu pada komponen upah yang Penggugat terima setiap bulannya adalah sebagai berikut:

A Upah Pokok = Rp3.214.000;

B Segala Macam Bentuk Tunjangan yang bersifat tetap yang saya dapatkan setiap bulan:

1 Ulap 26 hari x Rp35.000,00 = Rp910.000,00/bulan;

2 Uang Makan (nasi kotak) selama 28 hari x Rp35.000,00 = Rp980.000,00/bulan;

3 Snack (2 minggu kerja malam) 14 hari x Rp12.000,00 = Rp168.000,00/bulan;

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)



- 4 Transportasi (kupon taksi 40 lembar/bln 40 lembar x Rp5000,00 = Rp200.000,00/bulan;
- 5 Uang Pengobatan (Rp5.000.000,00/tahun) Rp5.000.000,00/12 bulan dirata-ratakan = Rp417.000,00/bulan;
- 6 Uang Perumahan (Rp11.040.000,00/tahun = Rp11.040.000,00/12 bulan = Rp920.000,00/bulan;
- 7 Insentif Produksi Sesuai Type Unit yang dioperasikan:

Tarif untuk HD 785 = Rp9600,00/HM;

1 hari = 10 HM (identik jam analog);

1 bulan = 28 hari;

= 28 hari x 10 HM x Rp 9600;

= Rp2.688.000,00/bulan;

Jadi jumlah tunjangan yang bersifat tetap yang Penggugat dapatkan setiap bulan menurut ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

$$1 + 2 + 3 + 4 + 5 + 6 + 7 = \text{Rp}910.000,00 + \text{Rp}980.000,00 + \text{Rp}168.000,00 + \text{Rp}200.000,00 + \text{Rp}417.000,00 + \text{Rp}920.000,00 + \text{Rp}2.688.000,00 \\ = \text{Rp}6.283.000,00$$

Total Upah sebulan yang Penggugat dapatkan adalah = A + B

A Upah Pokok = Rp3.214.000,00

B

Jumlah Tunjangan sebulan	= Rp6.283.000,00	=====
		= Rp9.497.000,00

(sembilan juta empat ratus sembilan puluh tujuh ribu rupiah);

27 Oleh karena itu sesuai peraturan yang berlaku seharusnya hak-hak Penggugat menurut Pasal demi Pasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

1 Uang Pesangonsesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2):

2 (dua) kali;

= 2 x 9 x Rp9.497.000,00;

= Rp170.946.000,00;

2 Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3):

= 1 x 6 x Rp9.497.000,00;

= Rp56.982.000,00;

3 Uang Penggantian Hak:

a Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur tahun 2011-2013 = 16 hari
 16/22 x upah = 0,72 x Rp9.497.000,00 = Rp 6.837.840,00;



b Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan $15\% \times$ (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja);

$$15\% \times (\text{Rp}170.946.000,00 + \text{Rp}56.982.000,00) = \text{Rp}34.189.200,00;$$

Uang Penggantian Hak = a + b;

$$= \text{Rp}6.837.840,00 + \text{Rp}34.189.200,00;$$

$$= \text{Rp}41.027.000,00;$$

Sehingga total Hak Pensiun Normal Penggugat adalah:

$$= 1 + 2 + 3;$$

$$= \text{Rp}170.946.000,00 + \text{Rp}56.982.000,00 + \text{Rp}41.027.000,00;$$

$$= \text{Rp}268.955.000,00;$$

(dua ratus enam puluh delapan juta sembilan ratus lima puluh lima ribu rupiah);

28 Bahwa selain hak-hak yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, juga beberapa hak Penggugat lainnya yang diatur khususnya didalam Pasal 97 ayat (1) dan ayat (3) PKB PT. Pamapersada Nusantara periode 2012-2014 tidak direalisasikan oleh Tergugat yakni:

a Uang tanda terima kasih:

$$6 \times \text{upah pokok} = 6 \times \text{Rp}3.214.000;$$

$$= \text{Rp}19.284.000;$$

b Penggantian Perumahan, Pengobatan dan Perawatan:

$15\% \times$ uang tanda terima kasih:

$$= 15\% \times \text{Rp}19.284.000,00;$$

$$= \text{Rp}2.892.600,00;$$

Total 1 + 2:

$$= \text{Rp}19.284.000,00 + \text{Rp} 2.892.600,00;$$

$$= \text{Rp}22.176.600,00;$$

(dua puluh dua juta seratus tujuh puluh enam ribu enam ratus rupiah);

29 Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat, beberapa hak Penggugat lainnya tentang pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat (1) huruf c, Kemenakertrans RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004 tidak pernah dipenuhi oleh Tergugat, meskipun Penggugat bersama dengan rekan karyawan lainnya telah berkali-kali mengusulkan dan meminta agar diberikan makanan dan minuman yang setara dengan 1400 kalori, namun



oleh pihak management selalu menjanjikan akan memberikan tapi tidak pernah dilaksanakan sampai sekarang;

30 Bahwa berdasarkan hasil perhitungan yang dikeluarkan oleh Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta tertanggal 19 Februari 2014 (bukti P.2) diketahui bahwa kebutuhan 1.400 kalori untuk perhitungan sekali makan adalah sebesar Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah), sehingga dengan demikian Tergugat seharusnya memberikan hak Penggugat tersebut dengan perhitungan sebagai berikut:

Perhitungannya adalah:

Pola kerja : 2 shift

Jam kerja normatif 7 jam satu hari dan 40 jam satu minggu;

- Shift I jam kerja = 06.30 – 18.00 (lembur 3,5 jam);
- Shift II jam kerja = 18.00 – 06.30 (lembur 4,5 jam);

1 (satu) hari = 1400 kalori = Rp50.000,00;

1 (satu) bulan = 28 hari;

1 (satu) tahun = 12 bulan x 28 hari
= 336 hari;

16 (enam belas) tahun = 16 tahun x 336 hari;
= 5.376 hari;

Selama 16 tahun = 5376 hari x Rp50.000,00;
= Rp268.800.000,00;

(dua ratus enam puluh delapan juta delapan ratus ribu rupiah);

31 Bahwa Penggugat juga telah dirugikan dalam hal kekurangan Kompensasi Pada Saat Menjalani Masa Persiapan Pensiun sebagaimana Tertuang dalam buku pedoman kompensasi halaman 2 angka 2 yang berlaku khusus bagi pekerja yang memasuki masa pensiun dimana ketentuannya diatur sebagai berikut:

- 1 Bahwa masa persiapan pensiun adalah 6 (enam) bulan sebelum usia pensiun 55 Tahun;
- 2 Selama menjalani MPP pekerja dibebaskan dari semua tugas, tanggung jawab dan jabatannya;
- 3 Selama menjalani MPP pekerja akan mendapatkan kompensasi setiap bulannya sebesar 1 (satu) kali upah pokok dan hak-hak lainnya sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan;
- 4 Karena kebutuhan operasional dengan persetujuan pekerja perusahaan dapat meminta pekerja yang memasuki MPP untuk tetap aktif bekerja, maka pekerja

Hal. 21 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



akan menerima gaji bulanan dan hak-haknya sebagai pekerja seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan serta mendapatkan tambahan kompensasi sebesar 1 (satu) kali upah pokok setiap bulan;

Berdasarkan point 1 sampai dengan point 4 di atas, maka perusahaan seharusnya memberikan upah setiap bulannya sebesar 3 (tiga) kali upah pokok kepada Penggugat oleh karena Penggugat diminta oleh Tergugat untuk tetap aktif bekerja, tetapi nyatanya Tergugat menyimpang ketentuan yang diatur dalam buku pedoman tersebut, dimana Manajemen di Job Site PT. Pamapersada Nusantara Tandung Mayang hanya memberikan 2 x upah pokok;

Perlu Penggugat jelaskan bahwa Masa Persiapan Pensiun (MPP) adalah 6 (enam) bulan sebelum usia pensiun 55 Tahun, dimulai dari bulan April sampai dengan September 2013;

- 1 Bulan April, Mei dan Juni 2013 diberikan hanya 2 (dua) kali upah pokok;
- 2 Bulan Juli dan Agustus 2013 diberikan 3 (tiga) kali upah pokok, namun dipotong kembali pada bulan Oktober 2013 sebesar 2 (dua) kali upah pokok;
- 3 Bulan September 2013 tidak diberikan sama sekali;

Jadi kekurangan kompensasi yang belum diberikan adalah:

a Bulan April 2013	1 (satu) kali upah pokok	= Rp3.214.000,00
b Bulan Mei 2013	1 (satu) kali upah pokok	= Rp3.214.000,00
c Bulan Juni 2013	1 (satu) kali upah pokok	= Rp3.214.000,00
d Bulan Juli 2013	1 (satu) kali upah pokok	= Rp3.214.000,00
e Bulan Agustus 2013	1 (satu) kali upah pokok	= Rp3.214.000,00
f		

Bulan September 2013	2 (dua) kali upah pokok	= Rp6.428.000,00
Total kekurangan kompensasi		= Rp22.498.000,00

(dua puluh dua juta empat ratus sembilan puluh delapan ribu rupiah);

32 Bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat mengenai hak Penggugat telah dilakukan penyelesaian masing-masing:

- a Perundingan secara bipartit sebagaimana Risalah Bipartit Nomor INDO/SHCA/13/02/PN tanggal 21 September 2013 (Bukti P.3) yang kemudian berlanjut ke Penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Kutai Timur, proses mediasi mana telah mengeluarkan Surat Anjuran (P.4) Nomor 560/1326/HIJ tanggal 22 Oktober 2013 (bukti P.4) yang materinya membahas Pengaduan Penggugat tertanggal



26 Agustus 2013 sebagaimana diuraikan dari poin 3 sampai dengan 24 Gugatan ini;

- b Penyelesaian perselisihan mengenai hak-hak karena Pemutusan Hubungan Kerja (Pensiun Normal) juga telah melalui mediasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kutai Timur, proses mediasi mana telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/187/HIJ, tanggal. 16 Januari 2014 (bukti P.5) yang materinya membahas Pengaduan Penggugat tertanggal 8 November 2013 sebagaimana diuraikan dari point 25 sampai dengan 31 Gugatan ini;

Namun dari kedua Surat Anjuran tersebut Penggugat tolak dengan alasan selain sangat merugikan Penggugat dan juga kedua surat anjuran tersebut diatas tidak memenuhi syarat Pasal 13 ayat (2) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

33 Bahwa oleh karena proses mediasi telah dilakukan diinstansi yang berwenang maka patut jika Gugatan Penggugat ini secara formal dapat diterima;

34 Bahwa akibat dari perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Tergugat yang menurunkan upah pokok jelas adalah keputusan sepihak, sewenang-wenang serta bertentangan dengan ketentuan dan norma-norma hukum yang mengakibatkan kerugian bagi Penggugat maka patut jika Tergugat dihukum untuk membayar segala kerugian dengan segala akibatnya;

35 Bahwa demikian pula dengan Surat Pernyataan yang telah ditandatangani Penggugat yang berisikan penurunan upah pokok jelas tidak mengikat, tidak sah serta cacat yuridis karena selain ditandatangani dibawah tekanan dan paksaan juga Surat Pernyataan tertanggal 14 September 2005 bertentangan dengan peraturan yang berlaku serta ditandatangani Penggugat setelah 2 minggu Penggugat telah dinyatakan pindah dan ditempatkan di departement produksi terhitung sejak tanggal 01 September 2005;

36 Bahwa oleh karena alasan point 36 diatas, maka patut dan beralasan hukum jika kebijakan dan atau Surat Pernyataan tertanggal 14 September 2005 sepanjang menyangkut penurunan upah pokok agar dinyatakan batal demi hukum, oleh karena itu menghukum Penggugat untuk mengembalikan hak-hak Penggugat pada posisi upah yang sebenarnya dengan segala konsekuensinya;

37 Bahwa akibat penerapan manajemen yang tidak konsisten dari Tergugat yang sengaja dengan melakukan perbuatan melawan hukum dengan tidak memberlakukan setiap peraturan perundang-undangan dan atau kebijakan yang

Hal. 23 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



berlaku dalam membina hubungan kerja dengan Penggugat mengakibatkan Penggugat mengalami kerugian yang nyata dalam perhitungan uang *over time*, perhitungan upah kerja lembur istirahat mingguan serta setoran mengenai Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) yang seharusnya Penggugat terima, oleh karena itu patut jika Tergugat dihukum membayar kekurangan *over time* Penggugat, pembayaran upah kerja lembur istirahat mingguan serta setoran mengenai Iuran Jaminan Hari Tua (JHT) dari tahun ketahun sebagaimana yang dikemukakan dan diuraikan dalam point 13 sampai 21 gugatan Penggugat tersebut diatas;

38 Bahwa selain tersebut diatas Penggugat bekerja pada Tergugat tidak pernah diberikan Fasilitas Perumahan dimana telah terjadi diskriminasi, maka patut jika Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah kerugian Penggugat oleh karena menyimpang dari jiwa yang terkandung dalam Pasal 28D ayat (1) dan (2) dan Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahkan bertentangan dengan maksud terbentuknya Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang termuat pada bagian konsideran huruf d undang-undang yang dimaksud, kerugian mana telah diuraikan Penggugat dalam gugatan ini pada point 22 dan point 23 gugatan ini;

39 Bahwa ketidakkonsistenan Tergugat yang dengan sengaja melakukan perbuatan melawan hukum yang tidak memberikan hak-hak normative Penggugat setelah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun Normal dengan Tergugat, meliputi Hak untuk mendapatkan Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta beberapa hak lainnya yang belum diberikan baik yang muncul akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja karena Pensiun Normal itu sendiri, maupun hak lainnya yang semestinya dibayar Tergugat kepada Penggugat selama menjadi karyawan, maka patut jika Tergugat dihukum untuk membayar sejumlah kekurangan sebesar yang diuraikan dalam uraian point 24 sampai 31 gugatan Penggugat;

40 Bahwa Penggugat telah berkali-kali memohon kepada Tergugat untuk segera memberikan hak-hak Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut:

a Untuk membayar segera kepada Penggugat gaji yang belum dibayar untuk periode tanggal 16 Oktober 2013 sampai tanggal 25 Oktober 2013 oleh karena gaji tersebut adalah hak mutlak Penggugat yang berdiri sendiri, terpisah serta tidak boleh digabungkan dengan uang pesangon, dengan rincian sebagai berikut:

- Cuti Tahunan 2011-2013; $16 = (16/22) * \text{Gaji pokok} = \text{Rp}1.952.000,00$;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

• Lembur 16 Oktober sampai dengan 25 Oktober 2013	=	
Rp223.275,00;		
• Ulap 16 Oktober sampai dengan 25 Oktober 2013	=	
Rp210.000,00;		
• Insentif Operator/produksi Oktober 2013	=	Rp971.520,00;
• Uang Kerja malam (Umal) 40 hari x Rp16.000,00	=	Rp640.000,00;
•		
Tunjangan Pajak	=	Rp150.050,00;
Jumlah		<u>Rp4.146.845,00;</u>

(empat juta seratus empat puluh enam ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah);

b Memberikan Surat Keterangan Kerja (pengalaman Kerja) kepada Penggugat oleh karena surat yang dimaksud akan digunakan sebagai syarat untuk mencari kerja serta mengurus hak-hak lainnya yang diperoleh Penggugat di instansi lainnya;

c Dan melalui gugatan ini Penggugat memohon agar kiranya hak Penggugat yaitu sejumlah komponen uang yang dalam hitungan menurut versi Tergugat dan kemudian pada tanggal 25 Oktober 2013 lalu bermaksud diselesaikan Tergugat dengan Penggugat sebesar Rp89.272.596,00 termasuk didalamnya gaji Penggugat yang belum dibayar untuk periode tanggal 16 Oktober 2013 sampai tanggal 25 Oktober 2013 yang merupakan sebagian dari hak Penggugat, mengingat nominal tersebut jika pembayaran kepada Penggugat harus menunggu putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, maka dapat dipastikan bahwa nominal tersebut nantinya jadi tidak berarti akibat inflasi;

Oleh karena itu mohon agar kiranya Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, untuk menjatuhkan putusan provisi dengan memerintahkan kepada Tergugat agar memberikan kepada Penggugat hak-hak Penggugat tersebut di atas;

Hal mana sejalan dengan Surat Tergugat Nomor Indo/SHCA/13/367/MM tertanggal 18 Nopember 2013 dan Nomor Indo/SHCA/14/057/MM tertanggal 7 April 2014 tentang Pemberitahuan Penyelesaian Administrasi PHK (Pensiun) dimana Tergugat telah menganjurkan agar menyelesaikan dan mengambil sebagian hak-hak Penggugat sebagaimana hak yang disebut dalam poin ini terlebih dahulu sambil perkara perselisihan ini diselesaikan melalui pengadilan;

Hal. 25 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

41 Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat tidak sia-sia, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda meletakkan sita jaminan terhadap harta-harta kekayaan Tergugat baik bergerak maupun yang tidak bergerak;

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

Dalam Provisi:

a Memerintahkan Tergugat untuk membayar segera kepada Penggugat gaji yang belum dibayar untuk periode tanggal 16 Oktober 2013 sampai tanggal 25 Oktober 2013 terlebih dahulu tanpa syarat dan dengan rincian sebagai berikut:

- Cuti Tahunan 2011-2013; $16 = (16/22) * \text{Gaji pokok} = \text{Rp}1.952.000,00;$
- Lembur 16 Oktober sampai dengan 25 Oktober 2013 =
Rp223.275,00;
- Ulap 16 Oktober sampai dengan 25 Oktober 2013 =
Rp210.000,00;
- Insentif Operator/produksi Oktober 2013 = Rp971.520,00;
- Uang Kerja malam (Umal) 40 hari x Rp16.000,00 = Rp640.000,00;
-

Tunjangan Pajak	= Rp150.050,00;
Jumlah	= Rp4.146.845,00;

(empat juta seratus empat puluh enam ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah);

b Memerintahkan kepada Tergugat menyerahkan kepada Penggugat Surat Keterangan Kerja (pengalaman Kerja) kepada Penggugat;

c Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat terlebih dahulu hak Penggugat sebesar sebesar Rp89.272.596,00 dikurangi gaji yang belum dibayar untuk periode tanggal 16 Oktober 2013 sampai tanggal 25 Oktober 2013 oleh karena telah dimintakan secara tersendiri sesuai tuntutan provisi poin a diatas sebesar Rp4.146.845,00 sebesar Rp85.125.751,00 oleh karena hak tersebut seharusnya diterima Penggugat setelah memasuki usia pensiun Normal Penggugat;

Tanpa menunggu keputusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda telah memberikan putusan Nomor 11/G/2014/PHI.Smda, tanggal 8 September 2014 yang amarnya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Provisi:

- Mengabulkan Permohonan Provisi Penggugat untuk sebagian;
- Memerintahkan Tergugat untuk menyerahkan Surat Keterangan Kerja/Surat Pengalaman Kerja (*Certificate of Employment*) atas nama Penggugat kepada Penggugat;
- Menolak Permohonan Provisi Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini sebesar Rp591.000,00 (lima ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 8 September 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 September 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 16/KAS/2014/PHI.Smr Jo. Nomor 11/G/2014/PHI.Smda yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 6 Oktober 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2014, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda pada tanggal 31 Oktober 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 dalam menerapkan Hukum
- 1 Kesalahan penerapan hukum Pasal 86 dan 102 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004;

Bahwa *Judex Facti* keliru didalam Pertimbangannya pada halaman 55 pada baris 1 (kesatu) sampai 16 (enam belas) yang menganalisa secara yuridis dan

Hal. 27 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



menyatakan bahwa persoalan yuridis yang timbul dalam perkara ini adalah apakah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sah atau tidak, jika dikaitkan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ?;

Bahwa pertimbangan tersebut diatas tidak dapat dipertahankan oleh karena *Judex Facti* telah *error* dalam analisa yuridisnya bahwa munculnya permasalahan antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat setelah terjadi PHK dengan segala akibatnya terhadap diri Pemohon Kasasi;

Bahwa *Judex Facti* dalam memeriksa perkara ini tidak memahami bahwa sebelum Pemohon Kasasi/Penggugat mengalami PHK normal telah terjadi perselisihan hak yang belum terselesaikan antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat, yang mana sebelumnya telah 2 (dua) kali dimediasi oleh instansi berwenang, hal ini sangat jelas dalam gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat poin 3 dan seterusnya telah dijelaskan bahwa sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja telah terjadi peristiwa hukum perselisihan Industrial antara Pemohon Kasasi/Penggugat dengan Termohon Kasasi/Tergugat mengenai perselisihan hak sebagaimana dibuktikan dengan bukti Pemohon Kasasi/Penggugat sesuai bukti P.3, P.4 dan P.6;

Permasalahan hak-hak Pemohon Kasasi/Penggugat terkait dengan PHK normal baru muncul kemudian setelah tanggal 25 Oktober 2013 Penggugat mengalami Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat telah memasuki Usia Pensiun Normal yang mana permasalahan tersebut juga telah dimediasi oleh instansi berwenang, sesuai bukti P.5 dan P. 7;

Oleh karena jelas bahwa perkara ini adalah perkara menyangkut kepentingan hak yang kemudian dibarengi dengan perselisihan menyangkut PHK maka seharusnya *Judex Facti* harus menguji dan mempertimbangkan terlebih dahulu materi perselisihan hak yang berkaitan dengan bukti Pemohon Kasasi/Penggugat sesuai bukti P.3” P.4 dan P.6, kemudian masuk ke materi perselisihan PHK dengan segala konsekuensinya yang termuat dan telah dimediasi oleh instansi yang berwenang sesuai bukti P.5 dan P.7., sebab kedua permasalahan hukum tersebut diatas adalah suatu peristiwa hukum yang berbeda namun erat kaitannya satu sama lain;

Bahwa didalam mengadili perkara tersebut *Judex Facti* telah salah, dan menyimpang dalam penerapan hukum Pasal 86 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004;



Penyimpangan lain dari putusan *a quo* terbukti dari tidak dimuatnya sebagian alasan - alasan Pemohon Kasasi/Penggugat sebagaimana posit a gugatan poin 32 huruf a yang dalam putusan *a quo* dibagian ringkasan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam putusan halaman 50 baris 36 sampai halaman 51 baris 1 sampai 6., pada hal urgensi materi dan pokok permasalahan gugatan terletak pada poin tersebut yang membuktikan adanya perselisihan hak yang telah timbul sebelum masuk ke materi tentang PHK;

Bahwa dengan tidak dimuatnya alasan-alasan gugatan tersebut jelas bertentangan dengan Pasal 102 ayat (1) huruf c Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2004, dengan akibat batalnya putusan *a quo* sesuai ayat 2 Pasal yang sama dari undang-undang tersebut;

- 2 *Judex Facti* menjadikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun 2012- 2014 sebagai dasar pertimbangan untuk peristiwa tahun 2005

Bahwa *Judex Facti* sudah sangat menyimpang bahkan sudah tidak mencerminkan rasa keadilan, dimana dalam pertimbangannya pada halaman 59 pada baris 8 (delapan) telah melegitimasi secara yuridis selanjutnya menyatakan bahwa penurunan upah pokok Pemohon Kasasi/Penggugat adalah sah menurut hukum dengan menggunakan ketentuan yang diatur Pasal 13 ayat (2) huruf a dan ayat 4 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tahun periode 2012-2014 pada hal satu dan lain hal, peristiwa hukum penurunan upah pokok Pemohon Kasasi terjadi ditahun 2005;

Bahwa dengan pertimbangan tersebut maka jelas dan nyata bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya memberlakukan ketentuan peraturan secara surut pada hal perjanjian Kerja bersama yang berlaku pada saat itu adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pamapersada Nusantara, Tbk (Termohon Kasasi/Tergugat) periode tahun 2004-2006. (vide.P.29);

Pertimbangan hukum tersebut sudah jelas melanggar asas hukum yang berlaku sehingga seharusnya putusan tersebut tidak dapat dipertahankan lagi dan sudah sepantasnya dinyatakan batal demi hukum;

- 3 *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan Pasal 116 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa dalam kaitannya dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 59 pada baris 23 (dua puluh tiga) yang mana *Judex Facti* dalam menerapkan Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah keliru dalam penerapan hukumnya;

Hal. 29 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Dengan mengutip Pasal 116 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

“Perjanjian kerja bersama dibuat oleh serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha”;

Selanjutnya dalam keterkaitannya dengan penurunan upah pokok Pemohon Kasasi/Penggugat juga diatur secara jelas dalam Pasal 129 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

Ayat (1) berbunyi:

“Pengusaha dilarang mengganti Perjanjian Kerja Bersama dengan peraturan perusahaan, selama diperusahaan yang bersangkutan masih ada serikat pekerja/serikat buruh”;

Ayat (2) berbunyi:

“Dalam hal di Perusahaan tidak ada lagi serikat pekerja/serikat buruh dan perjanjian kerja bersama diganti dengan peraturan perusahaan, maka ketentuan yang ada dalam peraturan perusahaan tidak boleh lebih rendah dari ketentuan yang ada da/am perjanjian kerja bersama”

Bahwa dari beberapa kutipan dari peraturan perundang-undangan tersebut diatas sangat jelas dan tegas melegitimasi ketentuan Perjanjian Kerja Bersama sebagai dasar bagi Pengusaha dan atau Perusahaan dengan serikat pekerja/serikat buruh yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak;

Bahwa sebagaimana pula disebutkan pada Pasal 13 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama(PKB) 2004-2006 PT. Pamapersada Nusantara yang berlaku pada saat terjadinya penurunan upah pokok berbunyi:

“Mutasi bukanlah merupakan tindakan hukuman dan pelaksanaannya tidak akan mengurangi hak-hak pekerja termasuk hak untuk mendapatkan promosi jabatan, kenaikan upah dan catatan prestasi kerja seperli yang diatur PKB ini”

Bahwa selain itu, legalitas tentang larangan penurunan upah secara hirarki ditemukan dalam Pasal 91 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

Ayat (1)

Pengaturan pengupahan yang ditetapkan atas kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja (serikat buruh) tidak boleh lebih rendah dari



ketentuan pengupahan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ayat (2)

Dalam hal kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) lebih rendah atau berlawanan dengan peraturan perundang-undangan, kesepakatan tersebut batal demi hukum, dan pengusaha wajib membayar upah pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa selain Peraturan perundang-undangan yang dimaksud tersebut diatas, pencegahan terhadap penurunan upah yang merupakan bagian perlindungan upah, juga dipertegas dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1999 tanggal 12 Januari 1999 Pasal 17 yang menyatakan:

“Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah;

Peraturan tersebut juga sejalan dengan Diktum Kedua Keputusan Gubernur yang diterbitkan setiap tahunnya tentang Penetapan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (selanjutnya dalam gugatan ini cukup disebut UMSK) Kabupaten Kutai Timur berbunyi: "Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Sektor Batubara sebagaimana dimaksud Diktum Kesatu Keputusan ini dilarang mengurangi atau menurunkan upah dimaksud”;

Lebih lanjut sebagaimana fakta persidangan dalam kesaksian yang disampaikan Termohon Kasasi/Tergugat yaitu Muchammad Murfian (saksi Termohon Kasasi/Tergugat yang pada saat memberikan kesaksian masih dalam posisi mewakili manajemen Termohon Kasasi/Tergugat bahkan sebagai pemeran dan sebagai tokoh sentral yang menurunkan upah pokok Pemohon Kasasi/Penggugat) pada halaman 43 baris 1 (satu) menyatakan bahwa mutasi Pemohon Kasasi/Penggugat dipindahkan ke Operator merupakan penghargaan, dan tidak semua karyawan mendapatkan kesempatan untuk menjadi Operator bahkan sebelum dimutasikan terlebih dahulu karyawan harus menjalani training beberapa bulan;

Bahwa jika mutasi dipandang sebagai suatu penghargaan maka hal tersebut merupakan hal positif bagi Pemohon Kasasi/Penggugat, tetapi jika faktanya disertai dengan penurunan upah pokok maka sudah diklasifikasikan sebagai suatu Perbuatan Melawan Hukum, yaitu menyimpang dari peraturan perundang-undangan sebagaimana dikemukakan di atas;

Hal. 31 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa dari argumentasi Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut diatas maka jelas terbukti bahwa *Judex Facti* dalam menerapkan hukum Pasal 116 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga oleh karenanya pertimbangan hukum terhadap penurunan upah pokok Pemohon Kasasi/Penggugat oleh *Judex Facti* sudah tidak dapat dipertahankan lagi, dan sebaliknya mohon Ketua Mahkamah Agung RI menyatakan Surat Pernyataan Penggugat tanggal 14 September 2005 yang isinya kesediaan penurunan upah pokok dinyatakan tidak sah dan tidak mengikat, dan mengadili sendiri untuk selanjutnya menyatakan mengabulkan petitum angka 1, angka 2, angka 3 dan angka 4 gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat;

- 4 Pertimbangan *Judex Facti* tidak ada hubungan hukum dengan objek yang diputus;

Bahwa suatu pertimbangan yang tidak lazim, aneh dan tidak mencerminkan rasa keadilan jika *Judex Facti* menilai bahwa penurunan upah pokok bukan bagian dari pelanggaran dan mengurangi hak-hak pekerja, dan lebih lanjut dalam argumentasinya *Judex Facti* dalam pertimbangannya pada halaman 59 baris 15 sampai 22 berbunyi:

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta di dalam persidangan Penggugat sete/ah dimutasikan menjadi Operator dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2013 oleh Tergugat tetap diperhitungkan masa kerjanya sejak tahun 1997 sampai dengan tahun 2013 (masa kerja 16 tahun) dan perhitungan gaji pokok terakhir sebesar Rp2.684.000,00”;

Menimbang, bahwa Penggugat setiap tahun setelah dipindahkan menjadi Operator maka gajinya secara periodik mengalami kenaikan Upah Pokok antara 10% sampai dengan 22% (Vide P-12 sampai dengan P-19);

Pertimbangan tersebut tidak ada kaitannya dengan penurunan upah pokok Pemohon Kasasi/Penggugat, yang dilegitimasi *Judex Facti* dalam putusan *a quo* bahkan sebaliknya kenaikan upah pokok tersebut lebih disebabkan karena kenaikan inflasi dari tahun ke tahun serta kenaikannya berdasarkan penyesuaian terhadap ketentuan Upah Minimum Sektoral Kabupaten (UMSK) Sektor Batubara setiap tahunnya, karena kenaikan upah pokok hanya satu kali dalam satu tahun;

Bahwa selain pertimbangan tersebut di atas pertimbangan lain *Judex Facti* pada halaman 58 baris 31 telah mengakui bahwa secara factual Pemohon Kasasi/Penggugat telah dipindahkan dan bekerja sebagai Operator efektif tanggal 1



September 2005 sebelum penandatanganan persetujuan kesediaan menjadi Operator tanggal 14 September 2005 dengan konsekuensi penurunan upah Pokok, padahal menurut aturan menurut hukum, perjanjian kesepakatan kerja sudah berlaku dan efektif semenjak 1 September 2005 yang tidak mensyaratkan adanya penurunan upah pokok;

Bahwa jika *Judex Facti* didalam mempertimbangkan sah tidaknya penurunan upah pokok dengan argumentasinya dalam Pertimbangan hukum halaman 59 baris 1 (satu) sampai baris 7 (tujuh) tentang kesaksian dari saksi Termohon Kasasi/Tergugat Hery Harianto hal mana dalam kesaksiannya menolak dimutasi karena penurunan upah pokok, seharusnya dikesampingkan karena saksi Hery Harianto masih merupakan bagian dan pada saat memberikan kesaksian ini masih dalam status sebagai karyawan Termohon Kasasi/Tergugat sehingga objektifitas kesaksiannya patut dipertanyakan, selain dari pada itu sikap saksi Hery Harianto menolak mutasi bukan merupakan keharusan kewajiban hukum yang harus Pemohon Kasasi/Penggugat turuti;

Selain itu rekaman kesaksian Hery Harianto, pada saat memberikan kesaksian persidangan sebagaimana yang termuat dalam kesimpulan Pemohon Kasasi/Penggugat menyatakan diintimidasi bahkan diancam akan diberikan Surat Peringatan Pertama (SP1) oleh Termohon Kasasi/Tergugat apabila menolak mutasi, kesaksian yang mana dalam putusan ini sengaja tidak dicantumkan oleh *Judex Facti* karena dinilai merugikan Termohon Kasasi/Tergugat;

- 2 Bahwa *Judex Facti* memutus perkara tidak disertai pertimbangan dengan alasan dan dasar hukum dalam memutus

Bahwa dengan mengutip Putusan *a quo* pada halaman 59 baris 36 (tigapuluh enam) berbunyi:

“Menimbang, adanya tuntutan lain dari Penggugat yang tidak berhubungan dengan gaji pokok penggugat, yaitu adanya tuntutan kepada Tergugat untuk membayarkan kompensasi hak normative Penggugat atas pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih sebesar Rp268.800.000,00, tidak dapat dikabulkan Majelis karena pekerja/buruh dalam hal ini Penggugat bukan berhak atas nilai uang dari makanan/minuman 1.400 kalori, melainkan hanya berhak atas nilai kalorinya saja untuk mengembalikan kebugaran tubuh dari energi yang terpakai, untuk mana Petitum angka 8 tidak dapat dikabulkan”

Hal. 33 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Bahwa *Judex Facti* telah keliru didalam mempertimbangkan tuntutan hak yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat mengenai pemberian makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila kerja lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam atau lebih sebagaimana ketentuan Pasal 7 ayat (1) huruf c, Kemenakertrans RI Nomor Kep. 102/MEN/VI/2004, dimana dalam pertimbangannya menyatakan bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat hanya berhak atas nilai kalorinya saja, tanpa disertai alasan-alasan serta pertimbangan hukum sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 50 ayat 1 Undang-Undang RI Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman;

Bahwa pertimbangan tersebut sangat keliru, dan hanya bisa diterapkan jika Pemohon Kasasi/Penggugat melaksanakan kerja lembur selama 3 (tiga) jam atau lebih maka seketika itu Pemohon Kasasi/Penggugat diberikan sekurang-kurangnya 1.400 kalori, hal tersebut sesuai dengan konsideran dibuatnya peraturan tersebut diatas dengan tujuan untuk mengembalikan kebugaran Pemohon Kasasi/Penggugat selama dan setiap menjalani pekerjaan lembur dilakukan selama 3 (tiga) jam;

Namun karena hak untuk mendapatkan 1400 kalori setiap kali melakukan pekerjaan yang dimaksud terbukti tidak pernah direalisasikan oleh Termohon Kasasi/Tergugat pada hal hak tersebut adalah hak normative Pemohon Kasasi/Penggugat, maka berdasarkan asas legalitas setiap pelanggaran terhadap peraturan diklasifikasikan sebagai suatu Perbuatan Melawan Hukum dengan segala akibatnya dimana setiap Perbuatan Melawan Hukum selalu disertai unsur kerugian yang harus dipenuhi oleh Termohon Kasasi/Tergugat;

Unsur kerugian mana dapat dibuktikan dengan nominal dalam bentuk uang sesuai konversi hasil perhitungan yang dikeluarkan oleh Pihak Rumah Sakit Umum Daerah Sangatta tertanggal 19 Februari 2014 (bukti P.2) diketahui bahwa kebutuhan 1.400 kalori untuk perhitungan sekali makan adalah sebesar Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah);

Oleh karena itu patut jika Pemohon Kasasi/Penggugat mengajukan tuntutan ganti rugi sebagaimana tuntutan Penggugat dalam petitum angka 8 yang didasarkan pada posita gugatan poin 29 dan 30 gugatan Penggugat;

3 Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sebagian petitum Gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat;

Bahwa *Judex Facti* didalam putusan a quo tidak memberikan pertimbangan terhadap tuntutan Pemohon Kasasi/Penggugat lainnya seperti pada petitum nomor 5 huruf (e) mengenai luran Jaminan Hari Tua (JHT) dan tuntutan huruf (f) tentang Uang



Perumahan yang tidak pernah diberikan Termohon Kasasi/Tergugat pada hal petitum Pemohon Kasasi/Penggugat tidak ada sangkut pautnya dengan penurunan upah pokok dan hal ini kontradiksi dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 59 baris 30 (tiga puluh);

Sebab berdasarkan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat pada poin 20 dan 21 dimana menggunakan dasar perhitungan menurut gaji pokok terakhir tanpa berkaitan dengan gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat tentang penurunan upah pokok sedangkan untuk tuntutan Uang Perumahan yang tidak pernah diberikan Termohon Kasasi/Tergugat juga tidak menggunakan indikator gaji pokok;

4 Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat sebagai suatu fakta hukum menuju kebenaran hakiki;

Bahwa *Judex Facti* didalam putusan *a quo* tidak mempertimbangkan pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat sebagaimana tertuang dalam jawaban Termohon Kasasi/Tergugat tertanggal 11 Juni 2014 poin 16 dan 17, dimana dalam pengakuan tersebut mengakui adanya suatu kewajaran atas permohonan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam tuntutan Uang Tanda terima kasih sebesar Rp22.176.600,00 (dua puluh dua juta seratus tujuh puluh enam ribu enam ratus rupiah) yang membenarkan gugatan Pemohon kasasi/Penggugat dalam Petitum halaman 27 angka7;

Pengakuan mana tersebut merupakan fakta hukum yang tidak terbantahkan kebenarannya, tetapi sebaliknya *Judex Facti* justru menolak tuntutan tersebut sesuai pertimbangannya pada halaman 59 baris 34 (tiga puluh empat) yang dengan tegas menyatakan bahwa petitum Pemohon Kasasi/ Penggugat angka 7 huruf a dan b tidak dapat dikabulkan;

Pertimbangan dan penilaian *Judex Facti* tersebut diatas jelas terbukti sudah tidak objektif bahkan cenderung menguntungkan Termohon Kasasi/Tergugat terlebih lagi jika dibandingkan dengan Pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan *a quo* halaman 58 baris 17 yang mengutip gugatan Penggugat terkait dengan tuntutan provisi dimana *Judex Facti* menilai bahwa posita gugatan tersebut merupakan suatu pengakuan terhadap hak-hak Pensiun Pemohon Kasasi/Penggugat sebesar Rp89.272.596,00;

Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat memang mengakui bahwa jumlah tersebut adalah hak Pemohon Kasasi untuk sebagian, sementara hak-hak Pemohon Kasasi/Penggugat selain dan selebihnya yang belum dibayar Termohon Kasasi/Tergugat adalah yang dituntut dalam pokok perkara ini, oleh karena itu patut jika Pemohon Kasasi/Penggugat menuntut dalam tuntutan provisi agar segera dibayar kepada

Hal. 35 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Pemohon Kasasi/Penggugat hak-hak tersebut dengan pertimbangan sebagaimana terurai dalam gugatan provisi;

5 Bahwa *Judex Facti* keliru dalam pertimbangan dan penerapan hukum;

Bahwa *Judex Facti* didalam putusan *a quo* keliru dalam penerapan hukum yang menyebabkan pertimbangannya menjadi tidak tepat pertimbangan hukum mana terlihat dalam putusan *a quo* pada halaman 57 baris 28 sampai baris 37, dimana *Judex Facti* dalam pertimbangannya merujuk pada Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1990 dan PKB PT. Pamapersada Nusantara periode 2012 – 2014;

Bahwa dalam penerapan hukum dari kedua sumber hukum tersebut tidak konsisten, dimana uang lapangan (ulap) dalam interpretasi *Judex Facti* dianggap sebagai Tunjangan Tidak Tetap, pada hal dalam penerapannya dilapangan uang lapangan khususnya pekerja *job site* dimana Pemohon Kasasi/Penggugat ditempatkan adalah merupakan tunjangan tetap dan hal tersebut dipertegas dalam PKB PT. Pamapersada Nusantara periode 2012 -2014 Pasal 21 ayat (3) huruf b yang mana uang lapangan ditetapkan dalam jumlah hari sebanyak 26 hari setiap bulan tanpa dipengaruhi kehadiran, bahkan menjadi komponen dalam perhitungan upah kerja lembur;

Ketidakkonsistenan *Judex Facti* semakin nyata dalam putusan *a quo* dengan menyatakan bahwa snac, tunjangan transport, uang pengobatan, tunjangan perumahan dan insentif produksi adalah kategori bonus sesuai PKB PT. Pamapersada Nusantara periode 2012 - 2014 Pasal 33, jelas keliru karena tunjangan tersebut diberikan secara teratur dan tetap serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok;

Sementara bonus sendiri tegas dan jelas diatur secara khusus dalam PKB PT. Pamapersada Nusantara periode 2012-2014 Pasal 40 berbunyi:

“Setiap tahun perusahaan memberikan bonus kepada Pekerja yang merupakan sebagian keuntungan perusahaan untuk tahun berjalan dan pembayaran bonus dilaksanakan dalam bulan Desember pada setiap tahun berjalan”;

Defenisi bonus tersebut diatas juga dipertegas dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI Nomor SE-07/MEN/1990 berbunyi:

“Bonus adalah bukan merupakan bagian dari upah, melainkan pembayaran yang diterima pekerja dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi yang normal atau karena peningkatan produktivitas, besarnya pembagian bonus diatur berdasarkan kesepakatan”;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena itu tidak tepat dan jelas keliru jika penetapan gaji pokok Pemohon Kasasi/Penggugat sebesar Rp2.684.000,00 dibenarkan oleh *Judex Facti* sebagai dasar perhitungan penetapan hak-hak Pensiun Pemohon Kasasi/Penggugat;

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

Mengenai keberatan ke-1 sampai dengan ke-5 tersebut:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 6 Oktober 2014 dan kontra memori kasasi tanggal 31 Oktober 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* sudah tepat dan benar menerapkan ketentuan Pasal 167 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *juncto* Perjanjian Kerja Bersama (PKB), *juncto* Persetujuan Bersama Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Nomor INDO/SHCA/2013/X/79/MP-PHK tanggal 25 Oktober 2013 (vide bukti PI/T.12) terhadap peristiwa hukum *a quo*, karena Penggugat telah memasuki usia Pensiun;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Samarinda dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **Ir. P.A.**

PONGSUMBEN tersebut harus ditolak;

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

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. 37 dari 38 hal. Putusan Nomor 739 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **Ir. PA. PONGSUMBEN** tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi membayar biaya perkara pada tingkat kasasi ini sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 17 Februari 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, 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 Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota - anggota;

Ttd./

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

Ttd./

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

K e t u a,

Ttd./

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

Ttd./

Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. M a t e r i	Rp...6.000,00;
2. R e d a k s i	Rp...5.000,00;
3. Administrasi Kasasi ...	<u>Rp489.000,00;+</u>
J u m l a h	<u>Rp500.000,00;</u>

Untuk Salinan:

MAHKAMAH AGUNG RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2 002