



PUTUSAN
Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa
MAHKAMAH AGUNG

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

1. IRPAN,
2. SUHAR,
3. YULIATI,
4. MOHAMMAD YUSUF,
5. BENHUR,
6. MUHIDIN,
7. SAMIR SAMIARTO,
8. TOYIB,
9. RASINI,
10. PARNA,
11. MANIEM,
12. SOLEHUDIN,
13. SITI KOMARIAH,
14. SAPUAN N,
15. SUMIATI,
16. NIKEM,
17. MUDAHAR,
18. KAMSAYUDA,
19. ESIH,
20. YAUMIN,
21. BAWONI,
22. NGATIEM,
23. BUDI,
24. YUSMA,
25. SUSANA,
26. SARMINI,
27. ANTO,
28. HERIBERTUS HARIYANTO,
29. RANO KARNO. S,
30. ROSYIDI,
31. ANANG KUSTANTO,

Halaman 1 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

32. GOMAL HUTASOIT,
33. SUGENG WAHYONO,
34. ARIEF APANDI,
35. LATIF MAULANA,
36. IDAM RIANOR,
37. ASEP PARTONO,
38. MIFTAH LADINILLAH,
39. MARDIAH SUBANDI,
40. SUKAR,
41. ANDRI SETIAWAN,
42. MASLARA
43. RUDI,
44. MARTILA,
45. SARINTEN,
46. YUDI ARI AGUS PUSWITO,
47. MERYANTI L,
48. MARIATI,
49. KRISTIANA,
50. ZULKURNIA,
51. SARIPUDIN,
52. TUMINI,
53. JALIANTO,
54. MUNTIR,
55. YULIANA,
56. SUKARDI,
57. WAGIYEM,
58. SUYONO,
59. NYAMIATI,
60. HARTOYO,
61. EMILIA,
62. EDI HERMAYADI,
63. SUSANTI NUR MALIA,
64. JAGOT,
65. LETHUS,
66. KULVIA NINGSIH,
67. MAMAN,
68. HERWANTO,

Halaman 2 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

69. EKA NINGSIH,
70. SURATMAN;
71. JUMINTEN;
72. JAYADI. K,
73. KURNIATI,
74. RUSTAM,
75. ERNAWATI,
76. SUMARIAH,
77. MASIO,
78. NURIAH,
79. BETANG NUAH,
80. MARO'AH,
81. MUTOHER,
82. SARTO,
83. NGADINEM,
84. BILLYAWAN YULIANTO,
85. SRI RATMINI,
86. HERDIANTO,

87. **PONIMI**, kesemuanya bertempat tinggal di Perumahan Tenaga Kerja P.T Adhyaksa Dharmasatya Desa Tanjung Jorong, Kecamatan Tualan Hulu, Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rahmadi G. Lentam, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat Jalan C. Bangas Nomor 17 A Gedung Dayak TV Palangka Raya, Kalimantan Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 September 2015, sebagai Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n

PT. ADHYAKSA DHARMASATYA, berkedudukan di Jalan Nanas III Nomor 95 Sampit, Kabupaten Kotawaringin Timur, Provinsi Kalimantan Tengah, yang diwakili oleh Direksi Eddy Hartanto, berkedudukan di Jalan Dr. Ide Anak Agung Gde Agung Kav. E. 4.2 Nomor 2 (Sub-Block 6.7), Kawasan Mega Kuningan, Jakarta, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rachmaihut M.H. Damanik, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Karyawan PT. ADHYAKSA DHARMASATYA, berkedudukan di Jalan Dr. Ide Anak Agung Gde Agung Kav. E. 4.2 Nomor 2 (Sub-Block 6.7), Kawasan Mega

Halaman 3 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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

Kuningan, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 April 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa PT. ADS/Tergugat adalah entitas anak perseroan (anak perusahaan) dari PT. BW Plantation, Tbk. (untuk selanjutnya disebut "PT. BWPT, Tbk.") sebagai pemegang saham mayoritas/ pengendali perseroan yang menguasai 99,99 % (sembilan puluh sembilan koma sembilan puluh sembilan persen) saham di PT. ADS (*vide* Prospektus PT. BWPT, Tbk., yang diterbitkan tertanggal 27 November 2014, pada bagian Ringkasan, halaman xii);
2. Bahwa telah terjadi aksi korporasi (*corporate action*), berupa perubahan kepemilikan perusahaan (pengambilalihan atau *akuisisi*) PT. BWPT, Tbk. sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)." yang akan diuraikan sebagai berikut:

2.1. Perubahan Kepemilikan Perusahaan

- 2.1.1. Bahwa menurut Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013 halaman 39 angka 5 (penjelasan Pemerintah)/ dengan Pemohon a.n. Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto) yang dimaksud dengan perubahan kepemilikan perusahaan disebut dengan istilah Pengambilalihan (*acquisition, take over, leverage buy out/LBO* atau *leverage buy in/LBI*), yakni perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (*legal person*) atau

Halaman 4 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



orang perseorangan (*natural person*) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut ;

2.1.2. Bahwa aksi korporasi (*corporate action*), berupa perubahan status hukum perusahaan, penggabungan (*merger*), peleburan (*konsolidasi, fusi*) atau perubahan kepemilikan perusahaan (*pengambilalihan atau akuisisi*) adalah salah satu metode untuk melakukan restrukturisasi perusahaan (Munir Fuady, *Hukum tentang Merger*, h. 5);

2.1.3. Bahwa dalam Penjelasan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan secara rinci apa yang dimaksudkan dengan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dan hanya disebutkan "Cukup jelas", karena aksi korporasi *a quo* sudah merupakan kelaziman dalam hukum korporasi atau hukum perusahaan (*corporate law*) yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan (*labour law*) dan sudah sangat dipahami oleh para pelaku bisnis dalam kaitan dengan restrukturisasi usaha/perusahaan;

2.1.4. Bahwa berdasarkan beberapa penjelasan Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan interpretasi instansi (*institutional interpretation*) yang diberikan atas dasar kasus-kasus sebelum dan sesudah terbitnya Undang Undang Ketenagakerjaan (*historical interpretation*), maksud dari ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, adalah bahwa pekerja/buruh hanya dapat menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja", apabila terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa perubahan status, penggabungan (*merger*), peleburan (*konsolidasi/fusi*), atau perubahan kepemilikan perusahaan dan setelah dilakukan restrukturisasi perusahaan mengakibatkan terjadinya reposisi atau rotasi kemudian pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan telah terjadi perubahan syarat-syarat kerja sebagaimana tertera dalam perjanjian kerja (dan termasuk Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama)” (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013 halaman 39 s.d. 40 angka 6 s.d. 8 (penjelasan Pemerintah)/ dengan Pemohon a.n. Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto);

Halaman 5 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



2.1.5. Bahwa telah terjadi perbuatan hukum berupa perubahan kepemilikan perusahaan PT. ADS/Tergugat yang *notabene* tempat Para Penggugat bekerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

2.1.5.1. Bahwa saham PT. BWPT, Tbk. (induk perusahaan/pengendali perseroan/pemilik saham mayoritas (99,99 %) PT. ADS/Tergugat) semula dimiliki/dikuasai oleh PT. BW Investindo (34,86 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Maticuna Group Limited* (10,91 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One Limited* (9,00 %), *Barclays Bank PLC Hi-Point Resources Limited* (7,02 %), *JP Morgan Chase Bank NA RE Non Treaty Clients* (4,96 %), *LGT BK (Singapore) Ltd/ CLT TST AC Spore* (1,49 %), Masyarakat lainnya (kepemilikan di bawah 5%) sebesar (31,76 %), dan berdasarkan Surat Pernyataan tertanggal 18 September 2014 dari *LGT BK (Singapore) Ltd/ CLT TST AC Spore* kepada *Credit Suisse AG SG Branch S/A Maticuna Group Limited ("Maticuna")* bahwa sebesar 67.000.000 saham yang tercatat atas nama *LGT BK (Singapore) Ltd/CLT TST AC Spore* adalah milik Maticuna sehingga yang menjadi pemilik saham mayoritas/pengendali atas perseroan tersebut (PT. BWPT, Tbk.) adalah PT. BW Investindo (sebesar 34,86 %)/*vide* Prospektus PT. BWPT, Tbk., yang diterbitkan tertanggal 27 November 2014, pada halaman 3, 4, 13 dan 15 yang dihubungkan dengan Laporan Tahunan 2009 (*Annual Report 2009*) PT. BW Plantation, Tbk. khususnya halaman 9, 14, 20, Laporan Tahunan 2010 (*Annual Report 2010*) PT. BW Plantation, Tbk., Laporan Tahunan 2011 (*Annual Report 2011*) PT. BW Plantation, Tbk. khususnya halaman 9 dan halaman 36, Laporan Tahunan 2012 (*Annual Report 2012*) PT. BW Plantation, Tbk., Laporan Tahunan 2013 (*Annual Report 2013*) PT. BW Plantation, Tbk.;

2.1.5.2. Saat ini pasca perubahan kepemilikan perusahaan PT. ADS/Tergugat maka nama PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.) diganti menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. (untuk selanjutnya disebut "PT. EHPT, Tbk." yang menguasai 99,99 % saham di perusahaan Tergugat) dan

Halaman 6 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



saham PT. EHPT, Tbk. dikuasai/dimiliki oleh *Credit Suisse AG SG Branch S/A* PT. Rajawali Capital International (65,54 %), PT. BW Investindo (4,98 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* (1,29%), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* (0,03 %), *Publik/ Public* (kepemilikan di bawah 5%/ownership below 5 %) sebesar (28,16 %), sehingga kini yang menjadi pemilik saham mayoritas/ pengendali atas perseroan tersebut (PT. EHPT, Tbk.) adalah PT. Rajawali Capital International (65,54 %) yang terafiliasi dengan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* (1,29%) dan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* (0,03 %). Dan ternyata PT. Rajawali Capital International, *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* dan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* sepenuhnya dikendalikan oleh PT. Rajawali Corpora/ *vide* Laporan Tahunan 2014 (*Annual Report 2014*) PT. Eagle High Plantations, Tbk., halaman 49, 52, 55);

3. Bahwa pasca aksi korporasi (*corporate action*), berupa perubahan kepemilikan perusahaan (pengambilalihan atau *akuisisi*) PT. BWPT, Tbk. seperti tersebut pada posita gugatan Nomor 2 (dua) mengakibatkan adanya perubahan kebijakan dan telah terjadi perubahan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang berbeda dari sebelumnya (ketika PT. ADS/Tergugat masih menjadi entitas anak perseroan (anak perusahaan) dari PT. BWPT, Tbk. yang pemegang saham mayoritas/pengendali atas perseroannya adalah PT. BW Investindo) yang sangat meresahkan dan merugikan Pihak Para Penggugat;

Sebagai contoh, pembayaran upah/gaji Para Penggugat dari bulan Januari 2015 s.d. Agustus 2015 selalu terlambat, semula pembayaran upah/gaji dilakukan pada tanggal 6 (enam) setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari namun sejak awal tahun 2015 diubah secara sepihak oleh Tergugat menjadi:

1. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Januari 2015 dilakukan pada tanggal 12 Februari 2015;
2. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Februari 2015 dilakukan pada tanggal 13 Maret 2015;
3. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Maret 2015 dilakukan pada tanggal 10 April 2015;

Halaman 7 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



4. Pembayaran upah/gaji untuk bulan April 2015 dilakukan pada tanggal 11 Mei 2015;
 5. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Mei 2015 dilakukan pada tanggal 12 Juni 2015;
 6. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Juni 2015 dilakukan pada tanggal 15 Juli 2015;
 7. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Juli 2015 dilakukan pada tanggal 12 Agustus 2015;
 8. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Agustus 2015 dilakukan pada tanggal 10 September 2015;
4. Bahwa gugatan dalam Perkara ini berdasarkan fakta hukum hasil proses *non litigasi* sebagaimana telah diungkapkan dalam Anjuran Tertulis (*vide* Anjuran Tertulis dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015, terutama pada huruf A angka 2.3, 2.4, angka 3 dan huruf B angka 1 dan 2) yang telah jelas mengungkapkan bahwa faktanya Tergugat pasca terjadinya perubahan kepemilikan perusahaan sebagaimana diuraikan pada posita 2 (dua), mengakui dan menyatakan benar tidak membayar upah Para Penggugat tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih (bahkan terhitung per Januari 2015 sampai dengan bulan Agustus 2015) maka oleh karena itu sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja/buruh berhak mengajukan/menuntut Pemutusan Hubungan Kerja dan mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- Pasal 169 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa: "(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih; (2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana

Halaman 8 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

Pasal 156

- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.
- (2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
 - b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
 - e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.
- (3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
 - b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
 - c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;



- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
 - e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
 - f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
 - g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
 - h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) 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;
5. Bahwa terkait tuntutan atas keterlambatan pembayaran upah/gaji sebagaimana diungkapkan posita gugatan Nomor 3 (tiga) dan 4 (empat) diperkuat dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2011, tanggal 16 Juli 2012 (Pemohon a.n. Andriyani/ Buruh PT. Megahbuana Citramasindo), hal mana Pendapat Mahkamah sebagai dasar pengambilan putusan dimaksud (dikutip) beserta amar putusannya sebagai berikut:

Pendapat Mahkamah;

"[3.16] Menimbang bahwa dalam hukum ketenagakerjaan hak pekerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan alasan tertentu yang dapat dibenarkan adalah sesuatu yang lazim yang dikenal dengan istilah *constructive dismissal*, yaitu digunakan dalam situasi ketika seorang pekerja dipaksa untuk meninggalkan pekerjaan karena perilaku pengusaha itu sendiri yang tidak dapat diterima oleh pekerja. *Constructive dismissal* juga mencakup pengunduran diri pekerja karena pelanggaran serius yang dilakukan pengusaha terhadap ketentuan kontrak kerja. Alasan untuk meninggalkan pekerjaan haruslah

Halaman 10 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



merupakan pelanggaran fundamental terhadap kontrak kerja antara pekerja dan pengusaha, seperti:

- Tidak membayar upah pekerja atau tiba-tiba menahan dan mengurangi upah pekerja secara tidak adil di luar persetujuan pekerja;
- Memaksa pekerja untuk menyetujui perubahan dalam kondisi bekerja yang tidak ditetapkan dalam kontrak kerja seperti tiba-tiba memberitahukan bahwa pekerja yang bersangkutan harus bekerja di kota lain atau membuat pekerja memiliki giliran bekerja malam padahal dalam kontrak pekerja hanya bekerja siang hari;
- Adanya intimidasi, penindasan, dan penyerangan dari orang lain di tempat kerja;
- Membuat pekerja, bekerja di tempat berbahaya yang tidak disebutkan dalam kontrak kerja;
- Menuduh pekerja secara tidak berdasar;

Berdasarkan prinsip *constructive dismissal*, pekerja mempunyai hak untuk meninggalkan pekerjaannya sesegera mungkin tanpa harus memberikan pemberitahuan kepada pengusaha dan tindakan tersebut (bila terbukti menurut hukum) dianggap sebagai pemberhentian oleh pengusaha dengan syarat pekerja tersebut harus membuktikan tiga unsur yaitu: 1) Pengusaha melakukan pelanggaran serius atas kontrak kerja, 2) Pelanggaran tersebut harus menjadi alasan mengapa pekerja tersebut dipaksa untuk berhenti, 3) Pekerja tidak melakukan apapun yang menunjukkan diterimanya pelanggaran atau perubahan dalam kondisi pekerjaan, yang berarti mereka tidak melakukan apapun yang membuat kontrak tersebut dilanggar oleh pengusaha melalui penerimaan secara implisit atau secara tersirat atas pelanggaran kontrak tersebut;

[3.17] Menimbang bahwa dengan merujuk kasus ketenagakerjaan yang dialami oleh Pemohon dan praktik dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana diuraikan di atas, menurut Mahkamah, pembayaran upah tepat waktu merupakan hal yang sangat penting bagi buruh/pekerja Indonesia karena upah tersebut seringkali merupakan satu-satunya penghasilan yang dijadikan tumpuan untuk memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya sehari-hari. Hukum sudah seharusnya memberikan kepastian bagi pekerja atas pembayaran upahnya. Apabila kepastian dalam pembayaran upah tidak dapat diwujudkan oleh



pengusaha, dalam hal ini pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama tiga bulan berturut-turut atau lebih, maka pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pekerja berhak menerima hak-haknya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menurut Mahkamah, hak pekerja untuk mendapatkan PHK tidak terhalang oleh adanya tindakan pengusaha yang kembali membayar upah pekerja secara tepat waktu setelah adanya permohonan PHK oleh pekerja ke Pengadilan, dengan ketentuan bahwa pekerja telah melakukan upaya yang diperlukan untuk mendapatkan haknya agar upah dibayarkan secara tepat waktu namun tidak diindahkan oleh pengusaha. Hal itu untuk melindungi hak-hak pekerja untuk mendapatkan kepastian dan perlakuan hukum yang adil dan hak pekerja untuk mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja sebagaimana ditentukan dalam Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar 1945. Mahkamah menilai ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang *a quo* tidak memberi kepastian apakah dengan pembayaran upah secara tepat waktu oleh pengusaha kepada pekerja setelah pengusaha tidak membayar upah secara tepat waktu selama lebih dari tiga bulan berturut-turut menggugurkan alasan pekerja untuk mendapatkan PHK? Dalam kasus yang dialami oleh Pemohon ternyata di Pengadilan Hubungan Industrial, permohonan PHK dari Pemohon ditolak oleh pengadilan karena pengusaha kembali membayar upah Pemohon secara tepat waktu setelah sebelumnya tidak membayar secara tepat waktu lebih dari tiga bulan berturut-turut. Berdasarkan kenyataan yang demikian, walaupun Mahkamah tidak mengadili perkara konkret, telah cukup bukti bahwa ketentuan pasal *a quo* telah menimbulkan ketidakpastian hukum yang adil dan hilangnya hak konstitusional pekerja untuk mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja [*vide* Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945] yang bertentangan dengan prinsip-prinsip konstitusi.”

Bahwa amar putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 58/PUU-IX/2011, tanggal 16 Juli 2012 (Pemohon a.n. Andriyani/Buruh



PT. Megahbuana Citramasindo) seperti tersebut di atas, berbunyi sebagai berikut:

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan :

- Mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya;
 - Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai : "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu";
 - Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai : "Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu";
 - Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;
6. Bahwa Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh *Negara in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 setelah dicermati, diteliti dan ditelaah telah secara jelas mengungkapkan fakta hukum proses *non litigasi* bahkan fakta yang nyata-nyata terjadi yakni ketika

Halaman 13 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



saham perseroan Tergugat sudah tidak lagi dikuasai secara mayoritas/perseroan tidak lagi dikendalikan oleh PT. BW Investindo melalui PT. BWPT maka sejak saat itu Tergugat tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, hal ini jelas mulai terjadi terhitung mulai bulan Januari 2015 sampai dengan Agustus 2015, hal mana pembayaran gaji yang semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari namun kini selalu terlambat (*vide* uraian posita gugatan Nomor 3 (tiga));

Maka oleh karenanya, Anjuran yang diterbitkan oleh Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 sesuai/ selaras/sejalan dengan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

7. Bahwa Anjuran Tertulis dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015, pada halaman 7 (tujuh) angka 4 (empat) telah secara lugas/ tegas mengungkapkan Pendapat Mediator yang diperoleh dari fakta hukum hasil proses mediasi (non litigasi) sebagai berikut: "4. Keterangan pihak pengusaha yang menyatakan bahwa pergantian nama PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. BW Plantations, Tbk.) menjadi PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. Eagle High Plantations, Tbk.) tidak ada mempengaruhi syarat-syarat kerja pekerja karena PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya tidak berada langsung di bawah PT. Eagle High Plantations, Tbk. dan badan hukum PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya pun tidak ada berubah, jadi pihak perusahaan tidak dapat menyetujui permintaan/ tuntutan pekerja agar pihak perusahaan melakukan pemutihan/ Pemutusan Hubungan Kerja dengan penyelesaian sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini Mediator berpendapat bahwa perubahan-perubahan yang disampaikan pihak pekerja tidak dapat dibantah pihak perusahaan khususnya perubahan tanggal pembayaran upah pekerja setiap

Halaman 14 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



bulannya, perubahan pembayaran bonus tahun 2014, sopir-sopir yang tidak dapat bekerja optimal karena solar habis dan begitu juga pekerja harian lepas yang dibatasi kerjanya .”;

8. Bahwa Anjuran Tertulis dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015, pada halaman 7 (tujuh) angka 3 (tiga) telah secara lugas/ tegas mengungkapkan Kesimpulan Mediator yang diperoleh dari fakta hukum hasil proses mediasi (*non litigasi*) sebagai berikut: “3. Bahwa perubahan-perubahan kebijakan yang dikeluarkan pihak perusahaan yang dituduhkan pihak pekerja yang sangat merugikan mereka tidak dapat dibantah pihak perusahaan, khususnya pembayaran upah setiap bulannya, perubahan pembayaran bonus, pekerja sopir yang sering tidak bekerja karena bahan bakar habis dan pekerja harian lepas yang dibatasi kerjanya.”;
9. Bahwa jelas penerapan Pasal 169 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 (tiga) s.d. 8 (delapan) di atas memiliki relevansi, lebih tepat diterapkan dan lebih menguntungkan pihak tenaga kerja (Para Penggugat) dibandingkan dengan penerapan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi dasar tuntutan semula (akar masalah: telah terjadi perubahan kepemilikan perusahaan/akuisisi PT. BWPT, Tbk. yang notabene induk perseroan dari Tergugat/*vide* Anjuran Tertulis Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015, pada halaman 9 (sembilan) angka 3 (tiga) dan 4 (empat) karena hal ini tentunya sesuai dengan fakta hukum yang terjadi sebagaimana telah disebutkan dalam Anjuran Tertulis yang telah jelas mengungkapkan bahwa Tergugat benar tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih karena apabila Pasal ini diterapkan maka pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

Halaman 15 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Sebagai contoh, untuk mempersingkat gugatan ini akan dihitung jumlah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang semestinya diterima oleh Penggugat 27 atas nama Anto/Operator WTP ADS MILL (perhitungan bagi Para Penggugat lainnya terlampir dalam lampiran II (dua) gugatan ini), apabila mengacu kepada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (1) huruf c *juncto* Pasal 169 ayat (2) *juncto* Pasal 156 ayat (2) huruf f, ayat (3) huruf a dan ayat (4) huruf c maka (upah/gaji Penggugat 27 atas nama Anto sebesar Rp2.118.925,00 per bulan dengan pengalaman kerja 4 tahun 10 bulan) uang pesangon dan lain sebagainya yang seharusnya diterima oleh Penggugat 27 atas nama Anto adalah minimal sebesar Rp29.241.165,00 (Rp2.118.925,00/rata-rata upah tiap bulan x 10 bulan upah (Rp21.189.250,00)/(vide Pasal 156 ayat (2) huruf e/Uang Pesangon) + Rp4.237.850,00/ 2 bulan upah (Rp2.118.925,00 X 2)/(vide Pasal 156 ayat (3) huruf a/Uang Penghargaan Masa Kerja) + Uang Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat (Rp21.189.250,00 + Rp4.237.850,00 X 15 %) yakni sebesar Rp3.814.065,00 (vide Pasal 156 ayat (4) huruf c/Uang Penggantian Hak).

Atau apabila di hitung dengan sistem tabel, maka Jumlah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang semestinya diterima oleh Penggugat 27 perhitungannya sebagai berikut:

- Uang Pesangon	: 2 x 5 (Rp. 2.118.925,-)	= Rp.
-Uang Penghargaan Masa Kerja	: 2 bulan x Rp. 2.118.925,	= 21.189.250,-
Total Pesangon + Jasa Masa Kerja		= Rp.
	: 15% x Rp. 25.427.100,	= 4.237.850,-
- Uang Penggantian Hak		= Rp.
- Total Keseluruhan		25.427.100,-
		Rp. 3.814.065,-
		Rp.
		29.241.165,-

(dua puluh sembilan juta dua ratus empat puluh satu ribu seratus enam puluh lima rupiah)

Sedangkan apabila mengacu kepada ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 163 ayat (1) *juncto* Pasal 156 ayat (2) huruf e, ayat (3) huruf a dan ayat (4) huruf c maka perhitungannya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(upah/gaji Penggugat 27 atas nama Anto sebesar Rp2.118.925,00 per bulan dengan pengalaman kerja 4 tahun 10 bulan) maka menurut perhitungan Para Penggugat (untuk mempersingkat gugatan ini akan dihitung Jumlah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang semestinya diterima oleh Penggugat 27)/perhitungan bagi Para Penggugat lainnya terlampir dalam lampiran III (tiga) gugatan ini, uang pesangon dan lain sebagainya yang seharusnya diterima oleh Penggugat 27 atas nama Anto adalah minimal sebesar Rp17.057.346,3 (Rp2.118.925,00/ rata-rata upah tiap bulan x 5 bulan upah (Rp10.594.625,00)/(vide Pasal 156 ayat (2) huruf e/Uang Pesangon) + Rp4.237.850,00/2 bulan upah (Rp2.118.925,00 X 2)/(vide Pasal 156 ayat (3) huruf a/Uang Penghargaan Masa Kerja) + Uang Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat (Rp10.594.625,00 + Rp4.237.850,00 X 15 %) yakni sebesar Rp 2.224.871,25 (vide Pasal 156 ayat (4) huruf c/Uang Penggantian Hak).

Atau apabila dihitung dengan sistem tabel, maka Jumlah Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang semestinya diterima oleh Penggugat 27 perhitungannya sebagai berikut:

- Uang Pesangon	: 1 x 5 (Rp. 2.118.925,-)	= Rp. 10.594.625,-
-Uang Penghargaan Masa Kerja	: 2 bulan x Rp. 2.118.925,-	= Rp. 4.237.850,-
		= Rp. 14.832.475,-
Total Pesangon + Jasa Masa Kerja	: 15% x Rp. 14.832.475,-	= Rp. 2.224.871,25,-
		= Rp. 17.057.346,3,-
- Uang Penggantian Hak		
- Total Keseluruhan		

(tujuh belas juta lima puluh tujuh ribu tiga ratus empat puluh enam koma tiga rupiah) ;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, telah nyata Tergugat benar tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, terkait adanya Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dibuat di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur tertanggal 08 April 2015 yang dibuat oleh perwakilan pekerja (Para Penggugat) dan perwakilan perusahaan (Tergugat) yang menyatakan telah disepakatinya pembayaran upah/gaji setiap tanggal 08 (delapan) dengan tenggang waktu 3 (tiga) hari atau paling lambat tanggal 11 (sebelas) setiap bulannya, tidak ditindaklanjuti

Halaman 17 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dengan dibuatnya Perjanjian Bersama dan tidak pernah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga oleh karenanya tidak dapat dijadikan dasar hukum pembayaran upah/gaji dan seandainya dipergunakan pun jelas telah dilanggar sendiri oleh Tergugat, maka oleh karenanya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 19 telah menyatakan bahwa:

Pasal 19

1. Apabila upah terlambat dibayar, maka mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung dari hari dimana seharusnya upah dibayar, upah tersebut ditambah dengan 5 % (lima persen) untuk tiap hari keterlambatan. Sesudah hari kedelapan tambahan itu menjadi 1 % (satu persen) untuk tiap hari keterlambatan, dengan ketentuan bahwa tambahan itu untuk 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50 % (lima puluh persen) dari upah yang seharusnya dibayarkan;
2. Apabila sesudah sebulan upah masih belum dibayar, maka disamping berkewajiban untuk membayar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengusaha diwajibkan pula membayar bunga yang ditetapkan oleh bank untuk kredit perusahaan yang bersangkutan;
3. Penyimpangan yang mengurangi ketentuan dalam pasal ini adalah batal menurut hukum;

Maka berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Tergugat berkewajiban membayar denda keterlambatan pembayaran upah/gaji bagi masing-masing tenaga kerjanya (khususnya Para Penggugat) sejak bulan Januari 2015 s.d. Agustus 2015 sebagai berikut:

1. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Januari 2015 dilakukan pada tanggal 12 Februari 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 4 hari : $4 \times 5 \% = 20 \%$);
2. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Februari 2015 dilakukan pada tanggal 13 Maret 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 5 hari : $5 \times 5 \% = 25 \%$);
3. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Maret 2015 dilakukan pada tanggal 10 April 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada

Halaman 18 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 2 hari : $2 \times 5 \% = 10 \%$);

4. Pembayaran upah/gaji untuk bulan April 2015 dilakukan pada tanggal 11 Mei 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 3 hari : $3 \times 5 \% = 15 \%$);
5. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Mei 2015 dilakukan pada tanggal 12 Juni 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 4 hari : $4 \times 5 \% = 20 \%$);
6. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Juni 2015 dilakukan pada tanggal 15 Juli 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 6 hari : $5 \times 5 \% = 25 \%$ dan $2 \times 1 \% = 2 \% = 27 \%$);
7. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Juli 2015 dilakukan pada tanggal 12 Agustus 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 4 hari : $4 \times 5 \% = 20 \%$);
8. Pembayaran upah/gaji untuk bulan Agustus 2015 dilakukan pada tanggal 10 September 2015 (pembayaran gaji semula selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, maka telah terjadi keterlambatan selama 2 hari : $2 \times 5 \% = 10 \%$);

Sehingga akumulasi/total keseluruhan denda keterlambatan pembayaran upah/gaji bagi masing-masing tenaga kerjanya (khususnya Para Penggugat) sejak bulan Januari 2015 s.d. Agustus 2015 adalah 147 % dari upah/gaji per bulan atau sebesar Rp278.418.228,- (dua ratus tujuh puluh delapan juta empat ratus delapan belas ribu dua ratus dua puluh delapan rupiah) yang perhitungan dan perinciannya sebagaimana tertera di dalam lampiran IV (empat) gugatan ini ;

10. Bahwa gugatan *a quo* juga dilakukan karena Para Penggugat mematuhi Anjuran Tertulis yang diterbitkan oleh Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah

Halaman 19 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 secara substansi jelas dapat dipahami bahwa Negara/Pemerintah melalui Mediator berdasarkan seluruh rangkaian proses Mediasi perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* secara non litigasi dan berdasarkan fakta hukum yang diperoleh selama sidang Mediasi yang bersifat tidak terbantahkan oleh Tergugat telah menganjurkan kepada Tergugat tentang kewajibannya sebagaimana diamanatkan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4)." namun faktanya Tergugat melalui Surat dengan Nomor 347/BHL-ADS/V/2015, tanggal 21 Mei 2015 telah menolak Anjuran Tertulis tersebut dan fakta selanjutnya ternyata Tergugat juga telah mengabaikan himbauan dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur yang sebelumnya telah disampaikan melalui Surat dengan Nomor 560/567/621/HI-Kesja/VI/2015, tanggal 1 Juni 2015, yang jelas menghimbau agar Tergugat segera melakukan gugatan sebagaimana amanat Pasal 14 ayat (1 dan 2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebab dapat dimaknai bahwa Tergugat sebagai pihak yang menolak Anjuran Tertulis dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur memiliki tanggung jawab (sebagai konsekuensi hukum menolak Anjuran Tertulis dari Negara) wajib melakukan gugatan (*vide* Pasal 5 *juncto* Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini dirancang oleh pembuat undang-undang dengan maksud agar setiap perkara perselisihan hubungan

Halaman 20 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



industrial yang terjadi tidak menjadi “terkatung-katung” (cepat memperoleh penyelesaian perselisihan sesuai prosedur yang ditetapkan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang bermuara kepada kepastian hukum dan keadilan)) namun gugatan tidak diajukan oleh Tergugat;

11. Bahwa Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 14 menyatakan :

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

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

12. Bahwa ketentuan dalam posita gugatan Nomor 11 (sebelas) kembali diperkuat dengan adanya pernyataan sebagaimana Anjuran Tertulis dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015, pada halaman 10 (sepuluh) angka 8 yang menyatakan bahwa : “8. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat menerima Anjuran Tertulis Mediator agar segera memproses penyelesaiannya ke Pengadilan Hubungan Industrial di Palangka Raya.”;

13. Bahwa logikanya dalam suatu perselisihan hubungan industrial, setidaknya terdapat 2 (dua) pihak yang berselisih, Para Penggugat sebagai salah satu pihak dalam konteks perkara *a quo* sangat menghargai Anjuran Tertulis dari Negara *in casu* Pemerintah *in casu* Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015, sebab Anjuran Tertulis yang demikian adalah Anjuran Tertulis yang bersifat istimewa dan hanya terdapat dalam ranah hukum ketenagakerjaan, terbukti bahwa Para Penggugat melalui Surat tertanggal 12 Mei 2015 dengan Perihal Surat Jawaban, telah menyatakan bersedia menerima Anjuran Negara tersebut;

Keistimewaan dan kewibawaan Negara/Pemerintah melalui Anjuran Tertulis dari Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Tengah *in casu* Pemerintah



Kabupaten Kotawaringin Timur *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 adalah mengungkapkan suatu fakta hukum/fakta riil (bukan rekayasa) yang dapat dijadikan acuan utama guna proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi saat ini, hal mana Anjuran Tertulis tersebut telah menganjurkan sebagai berikut:

MENGANJURKAN

1. Pihak Pekerja yang tidak mempermasalahkan adanya pergantian nama PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. BW Plantations Tbk. menjadi PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. Eagle High Plantations, Tbk.) dan tetap memilih melanjutkan hubungan kerja agar pihak perusahaan membuat surat pernyataan sebagai jaminan dan pegangan pekerja yang menyatakan bahwa pihak perusahaan tidak akan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru yang merugikan pekerja, khususnya mengenai masa kerja yang tetap diakui pihak perusahaan, kebijakan pengupahan yang tidak akan merugikan pekerja dan syarat-syarat kerja lainnya yang sudah berjalan dengan baik selama ini.
2. Pihak Pekerja yang mempermasalahkan adanya pergantian nama PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. BW Plantations Tbk. menjadi PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. Eagle High Plantations Tbk.) dan meminta/menuntut pemutihan/pemutusan hubungan kerja kepada pihak perusahaan dengan penyelesaian berdasarkan pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun setelah menerima dan membaca anjuran tertulis mediator, pekerja yang bersangkutan berubah pikiran dan meminta untuk melanjutkan hubungan kerja, agar pihak perusahaan dapat menerima melanjutkan hubungan kerjatanpa ada tekanan apapun yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dan diperlakukan sama dengan pekerja-pekerja yang sejak awal tidak mempermasalahkan pergantian nama PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. BW Plantations Tbk. menjadi PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. Eagle High Plantations Tbk.).
3. Pihak Pekerja yang tetap meminta pemutusan hubungan kerja dengan penyelesaian berdasarkan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13

Halaman 22 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, agar pihak perusahaan dapat menyetujui dan menyepakatinya.

4. Bahwa berdasarkan amanat Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut Pimpinan PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. BW Plantations Tbk.) yang berganti nama menjadi PT. Bumihutani Lestari & PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. Eagle High Plantations Tbk.) berkewajiban membayar uang pesangon pekerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4), adapun daftar nama-nama pekerja yang memilih pemutusan hubungan kerja dan daftar perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti untuk masing-masing pekerja (terlampir).
 5. Agar kedua belah pihak selama proses penyelesaian tetap melaksanakan kewajiban untuk mendapatkan hak.
 6. Anjuran tertulis mediator ini dapat dipakai sebagai pedoman penyelesaian apabila kedua belah pihak menyepakatinya.
 7. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran ini selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat Anjuran ini.
 8. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak dapat menerima Anjuran Tertulis Mediator agar segera memproses penyelesaiannya ke Pengadilan Hubungan Industrial di Palangka Raya.
14. Bahwa dalam konteks perkara *a quo*, negara/ pemerintah melalui Pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah memberikan hak yang seimbang antara pengusaha dan pekerja/ buruh. Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hak dari pekerja/ buruh untuk menentukan/ menyatakan sikapnya apakah bersedia melanjutkan atau tidak melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan. Sedangkan Pasal 163 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hak dari Pengusaha untuk menentukan/ menyatakan sikapnya apakah bersedia melanjutkan atau tidak melanjutkan hubungan kerja dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan.

Halaman 23 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Hal tersebut sesuai dengan kutipan tulisan Lalu Husni, S.H., M.Hum :

“..... Jika hubungan antara buruh dan majikan ini tetap diserahkan sepenuhnya kepada para pihak (buruh dan majikan), maka tujuan hukum perburuhan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang perburuhan akan sangat sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai pihak yang lemah (*homo homini lupus*). Majikan sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan selalu menekan pihak buruh yang berada pada posisi yang lemah/rendah. Atas dasar itulah, pemerintah secara berangsur-angsur turut serta dalam menangani masalah perburuhan melalui berbagai peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pengusaha maupun pekerja/buruh.

Tujuan campur tangan pemerintah dalam bidang perburuhan ini adalah untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya” (*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, halaman 11/ Lalu Husni - Ed. Revisi - 7 - Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007).

“..... Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan melalui peraturan perundang-undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik. Sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya hubungan kerja pekerja dengan pengusaha/ majikan. Sedangkan sifat publik dari hukum perburuhan dapat dilihat dari:

1. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ ketenagakerjaan.
2. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah

(*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, halaman 12/Lalu Husni - Ed. Revisi - 7 - Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada, 2007);

15. Bahwa berdasarkan BAB IX yang mengatur mengenai hubungan kerja, Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Halaman 24 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditegaskan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh." Selanjutnya Pasal 52 ayat (1) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kembali menegaskan bahwa : "Perjanjian kerja dibuat atas dasar : a. kesepakatan kedua belah pihak;". Bahwa dalam konteks perkara *a quo* hubungan kerja yang terjadi atas dasar adanya perjanjian kerja yang dibuat sebelumnya telah berjalan dengan tidak harmonis alias telah terjadi perselisihan hubungan industrial, yakni pihak pekerja/buruh (Para Penggugat) tidak ingin lagi melanjutkan hubungan kerja yang semula telah dibuat/disepakati dan hendak mengakhiri hubungan kerja serta menuntut hak atas jasa-jasanya selama bekerja dalam jangka waktu yang bervariasi di Perusahaan Tergugat, hal tersebut terjadi akibat adanya perubahan kepemilikan perusahaan yang berdampak pada berubahnya syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang dirasa sangat meresahkan dan merugikan Pihak Para Penggugat. Bahwa seandainya hubungan kerja dalam konteks perkara *a quo* adalah hubungan suami-isteri dalam suatu rumah tangga, apabila diajukan gugatan (cerai gugat) ke pengadilan dan diadakan persidangan maka Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara tersebut tentu tidak selalu akan mencari atau meneliti siapakah pihak yang "bersalah" namun biasanya Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara tersebut akan tetap pula memperhatikan Yurisprudensi yang berlaku yakni mempertimbangkan "masih layakkah rumah tangga tersebut dipertahankan atau sebaliknya ?" Begitu pula dalam konteks perkara *a quo* telah terjadi hubungan kerja yang tidak harmonis alias telah terjadi perselisihan hubungan industrial, yakni pihak pekerja/ buruh tidak ingin lagi melanjutkan hubungan kerja yang semula telah dibuat dan hendak mengakhiri hubungan kerja tersebut sesuai dan sejalan dengan fakta hukum sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan akibat adanya perubahan kepemilikan perusahaan yang berdampak pada berubahnya syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang dirasa sangat meresahkan dan merugikan Pihak Para Penggugat sehingga sudah sewajarnya apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* berkewajiban mempertimbangkan "benarkah telah terjadi perubahan kepemilikan perusahaan Tergugat ?" dan "benarkah telah terjadi keterlambatan pembayaran upah/gaji sejak terjadinya perubahan kepemilikan perusahaan Tergugat ?" serta "masih layakkah hubungan kerja tersebut dipertahankan atau sebaliknya?"

Halaman 25 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



Memang apabila memperhatikan fakta yang terjadi, anehnya Tergugat bersikeras bahkan terkesan memaksakan kehendaknya untuk mempertahankan hubungan kerja yang telah “tidak sehat” tersebut dan menimbulkan kesan Tergugat hanya ingin mencari *profit* atau keuntungan semata saja ;

16. Bahwa jelas apabila dalam perkara ini gugatan Para Penggugat dinyatakan ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima oleh Yang Mulia Majelis Hakim maka masa depan Para Penggugat selaku orang warga Negara Indonesia ditambah dengan suami, isteri, anak (keluarga dari Para Penggugat) tentu sangatlah suram, hampa, perjuangan selama sekian tahun bekerja di perusahaan Tergugat menjadi sia-sia belaka (tanpa mendapatkan apa-apa), terlebih Hak Asasi Para Penggugat sebagai “pihak yang lemah” apabila di kalahkan dalam persidangan telah nyata diinjak-injak bahkan dianggap tidak ada oleh Tergugat sebab tidak mungkin Para Penggugat yang berjumlah puluhan *orang* berbohong atau memberikan keterangan palsu terkait fakta keterlambatan pembayaran upah/gaji selama 8 (delapan) bulan terakhir terhitung mulai bulan Januari 2015 s.d. Agustus 2015 dan sangat tidak mungkin Para Penggugat yang berjumlah puluhan orang berbohong atau memberikan keterangan palsu terkait adanya perubahan syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban yang berbeda dari sebelumnya yang dirasa sangat meresahkan bahkan merugikan Para Penggugat, sebab logikanya apabila memang merasa sejahtera, aman dan nyaman bekerja di perusahaan Tergugat tersebut, tidak mungkin Para Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja di tengah sulitnya mencari lapangan pekerjaan serta di tengah situasi ekonomi negara yang sedang mengalami krisis seperti sekarang ini, alasan tersebut di atas sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3);
17. Bahwa dasar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

Halaman 26 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Tertentu (PKWTT), dengan jabatan, jenis pekerjaan dan tahun masuk (pengalaman kerja) yang berbeda-beda sebagaimana diuraikan didalam lampiran I (satu), II (dua), III (tiga) dan IV (empat) gugatan ini;

Hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini didasarkan pada fakta bahwa tidak terdapat Perjanjian Kerja Tertulis/ Kontrak Kerja berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Para Penggugat dengan Tergugat.

Adapun sebagai dasar penyelesaian pemberian hak-hak Tenaga Kerja kepada Para Penggugat sesuai prosedur ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Karyawan/ Pegawai Tetap yang menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja terdiri atas para pihak sebagai subjek (pengusaha dan pekerja/buruh), perjanjian kerja, adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Berikut akan dijabarkan unsur-unsur dari hubungan kerja :

- 1) Unsur adanya pekerjaan
- 2) Unsur adanya upah
- 3) Unsur adanya perintah
- 4) Unsur waktu tertentu

2. Mengenai adanya suatu hubungan kerja tanpa adanya perjanjian kerja, seperti yang pada perkara antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka hal tersebut bertentangan dengan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU K"), yang mana disyaratkan dalam pasal tersebut bahwa :

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh"

Kemudian Pasal 51 UU K menyebutkan bahwa, Perjanjian Kerja dapat dibuat baik secara "TERTULIS" ataupun "LISAN", sehingga untuk perkara yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat dapat diasumsikan bahwa Perjanjian Kerja antara dilakukan secara lisan.

3. Yang menjadi pertanyaan adalah apakah sah apabila Perjanjian Kerja tersebut terjadi secara lisan? Perjanjian Kerja Para Penggugat dengan Tergugat adalah sah, selama tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU K, yaitu:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;



- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Kemudian, apabila ditelaah lebih dalam, tentunya harus ditentukan apakah jenis Perjanjian Kerja Para Penggugat, apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT"), karena terhadap dua Perjanjian Kerja tersebut mempunyai spesifikasi hak dan kewajiban yang berbeda. Untuk menjawabnya, dapat dilihat pada Pasal 57 ayat (1) dan (2) UUK, yang mensyaratkan untuk pembuatan secara tertulis terhadap PKWT, apabila ternyata PKWT tersebut tidak dibuat secara tertulis, maka secara otomatis Perjanjian Kerja tersebut menjadi PKWTT.

Selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa:

"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja" Dengan kata lain, secara *a contrario* dapat ditafsirkan bahwa ketika Perjanjian Kerja tersebut secara lisan (tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin), maka Perjanjian Kerja tersebut merupakan PKWTT.

5. Dengan demikian, Para Penggugat berhak untuk menuntut hak-hak sebagai Tenaga Kerja/ Buruh dengan status hubungan kerja PKWTT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berikut disampaikan mengenai hak-hak seorang Tenaga Kerja/Buruh dengan status PKWTT, yaitu:

- 1) Berhak atas upah setelah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian (tidak di bawah Upah Minimum Provinsi/UMP), upah lembur, Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek);
- 2) Berhak atas fasilitas lain, dana bantuan dan lain-lain yang berlaku di perusahaan;
- 3) Berhak atas perlakuan yang tidak diskriminatif dari pengusaha;
- 4) Berhak atas perlindungan keselamatan kerja, kesehatan, kematian, dan penghargaan;



5) Berhak atas kebebasan berserikat dan perlakuan HAM dalam hubungan kerja;

18. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan Hubungan Industrial *a quo* telah menempuh Perundingan Bipartit. Hasilnya perundingan bipartit tersebut pada intinya telah gagal dan untuk selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur yang pada intinya mediasi telah gagal (dibuktikan dengan adanya Risalah Penyelesaian Melalui Mediasi/ terlampir);

19. Bahwa Negara/Pemerintah/Pemerintah Daerah (termasuk didalamnya Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* yang notabene merupakan Penegak Hukum sekaligus "orang bijak" di Negara ini) berkewajiban melindungi hak-hak normatif dari Para Penggugat agar tidak lagi terjadi kesewenang-wenangan oleh pihak Tergugat, hal tersebut sesuai dengan Pasal 102 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa : "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.";

DALAM PROVISI (MOHON PUTUSAN SELA)

20. Bahwa perkara ini adalah murni sengketa hak (akar masalah telah terjadi akuisisi/ perubahan kepemilikan perusahaan dari PT. BWPT, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Investindo kepada PT. EHPT, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International yang berdampak pada berubahnya syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari sebelumnya yang dirasa sangat merugikan pekerja) yang ditindaklanjuti dengan adanya aksi mogok kerja oleh sebagian kecil (13 (tiga belas) orang) daripada Para Penggugat sehingga berdampak pada adanya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan tuduhan mangkir oleh Tergugat karena melakukan aksi mogok kerja, sehingga perlu diselesaikan terlebih dahulu sumber perkara/akar masalahnya sesuai dengan Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa:

"Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka



Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.”;

21. Bahwa Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa:

Pasal 96

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

22. Bahwa Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah tegas menyatakan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”

23. Bahwa sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat sebelumnya telah melakukan mogok kerja selama 1 (satu) bulan/30 (tiga puluh) hari (terhitung mulai tanggal 1 September s.d. 30 September 2015) dengan dasar Surat Pemberitahuan Mogok Kerja dengan Nomor 04/ADS-BHL/VIII/2015, tanggal 14 Agustus 2015, dan Surat dengan Nomor 05/ADS-BHL/VIII/2015, tanggal 28 Agustus 2015 dan terhadap aksi mogok kerja yang merupakan hak dasar dari pekerja/buruh tersebut telah dilakukan tindakan balasan (tindakan

Halaman 30 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



balasan yang dilakukan oleh pihak Tergugat atas aksi mogok kerja sangat dilarang oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 143 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah tegas menyatakan bahwa :
"Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai ; lebih lanjut dijelaskan, yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara : a. menjatuhkan hukuman; b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau c. melakukan mutasi yang merugikan *juncto* Pasal 144 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah tegas pula menyatakan bahwa:
"Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang : a. mengganti pekerja/ buruh yang mogok kerja dengan pekerja/ buruh lain dari luar perusahaan; atau b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/ buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.)

Tindakan balasan yang dilakukan oleh pihak Tergugat atas aksi mogok kerja tersebut berupa intimidasi, ancaman serius yang sangat meresahkan sebagaimana terungkap di dalam Surat Panggilan Masuk Kerja ke 1 dan ke 2 yang ditujukan kepada sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat yang menegaskan bahwa Manajemen PT. ADS/Tergugat secara sepihak (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan meminta sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat yang melakukan mogok kerja tersebut tersebut masuk kerja seperti biasa adalah tindakan yang bertentangan dengan norma Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

24. Bahwa *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* telah diratifikasi melalui Undang Undang Nomor 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Dalam hal ini, negara mengakui hak untuk bekerja (*right to work*) (Pasal 6) dan hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan nyaman (*to enjoy and favourable conditions of work*) (Pasal 7), serta Pasal 11, yaitu hak untuk



diakui atas suatu standar kehidupan yang layak (*further recognize rights to an adequate standart of living*);

25. Bahwa Mogok Kerja yang sebelumnya telah dilakukan oleh sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat adalah Mogok Kerja yang sah secara hukum karena telah mengacu pada Pasal 137 s.d. Pasal 145 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur mengenai Mogok Kerja *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Bahwa terdapat fakta tidak terbantahkan yang telah terjadi (sebagai dasar melakukan mogok kerja/*vide* Surat Pemberitahuan Mogok Kerja dengan Nomor 04/ADS-BHL/VIII/2015, tanggal 14 Agustus 2015, dan Surat dengan Nomor 05/ADS-BHL/VIII/2015, tanggal 28 Agustus 2015) yakni perundingan-perundingan yang selama ini telah dilakukan, baik secara Bipartit dan Tripartit telah mengalami jalan buntu, hal tersebut secara tegas dinyatakan oleh para pihak dalam Risalah perundingan khususnya tertanggal Risalah perundingan 15 April 2015 yang dilaksanakan di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dan Perundingan-perundingan Bipartit yang sebelumnya telah dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh. Bahwa terbitnya Anjuran Tertulis Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 merupakan suatu produk akhir dari suatu proses Mediasi (perundingan) yang dinyatakan “gagal” ;

Bahwa terhadap Mogok Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menegaskan hal-hal sebagai berikut:

Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib, dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penjelasan Pasal 143

ayat (1)



Yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara:

- a. menjatuhkan hukuman;
- b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau
- c. melakukan mutasi yang merugikan.

ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 144

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :
 - a. mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
 - b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.

Pasal 151

- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan



hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pasal 170

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima ;

26. Bahwa dalil dalam posita gugatan Nomor 22 (dua puluh dua) s.d. 25 (dua puluh lima) di atas kembali diperkuat dengan adanya Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 510 K/Pdt.Sus-PHI/2014, tanggal 22 Oktober 2014 (halaman 5 angka 19) yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi antara PT. Freeport Indonesia (Penggugat) melawan Alexander Pieter Binur (Tergugat), hal mana diketahui bahwa perusahaan sekelas PT. Freeport Indonesia demi hanya untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 1 (satu) orang tenaga kerjanya saja (a.n. Alexander Pieter Binur) yang diduga telah melakukan mangkir kerja harus melakukan upaya hukum hingga ke tahap kasasi guna minta Izin (penetapan) dari Mahkamah Agung RI.

Hal tersebut di atas sejalan pula dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 01/G/2012/PHI.PN.PL.R, tanggal 18 April 2012 yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama antara PT. Thailindo Bara Pratama (Penggugat) melawan Hadi Haryadi (Tergugat) yang dihubungkan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 03/G/2012/PHI.PN.PL.R, tanggal 18 April 2012 yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama antara PT. Thailindo Bara Pratama (Penggugat) melawan Diarman (Tergugat) yang dihubungkan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 04/G/2012/PHI.PN.PL.R, tanggal 18 April 2012 yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama antara PT. Thailindo Bara Pratama (Penggugat) melawan Lundi (Tergugat), hal mana sebagai Perusahaan yang konsisten dan taat pada ketentuan hukum yang terkait dengan Ketenagakerjaan, PT. Thailindo Bara Pratama

Halaman 34 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



selaku pihak yang menolak Anjuran dari Mediator pada Instansi Ketenagakerjaan setempat faktanya sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ternyata melakukan *skorsing* (sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan) terhadap pekerjanya dan perusahaan segera melakukan gugatan (menggugat) pekerjanya hal tersebut dilakukan sesuai dengan mekanisme/prosedur yang berlaku dan juga demi terciptanya suatu kepastian hukum/tidak membuat nasib pekerjanya menjadi terkatung-katung.

Selain itu, terdapat pula Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 06/G/2014/PHI.PN.PL.R, tanggal 20 Agustus 2014 yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama antara PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur (PT. BNJM)/ Penggugat melawan Jamaludin, dkk/Para Tergugat yang jelas mengisyaratkan pengujian sah atau tidaknya mogok kerja dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (bukan ditafsirkan secara sepihak);

27. Memperhatikan Pendapat Ahli yang diajukan oleh Pemohon a.n. drg. Ugan Gandar, Ir. Eko Wahyu dan Ir. Rommel Antonius Ginting dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011, halaman 20 s.d. 24 sebagai berikut:

1. Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H.

1. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) menyatakan, "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya." Penjelasan Pasal 155 : Cukup jelas;
2. ayat (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
3. Penafsiran gramatikal atas frasa belum ditetapkan pada ayat (2), saat ini dalam praktik, paling tidak ada 3 penafsiran yang berkembang yaitu :
 - i. Upah proses hanya 6 bulan; [Para pencari keadilan dapat menggunakan Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000 sebagai

Halaman 35 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dasar hukum yang menyatakan pembayaran upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing* maksimal 6 bulan apabila: a) Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur tentang pembayaran upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*; b) Undang Undang Ketenagakerjaan dengan tegas mengatur batas pembayaran upah *skorsing* dan upah proses merujuk pada Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000; c) Undang Undang Ketenagakerjaan memberi mandat kepada pemerintah untuk mengatur batas upah proses atau upah yang biasa diterima dan upah *skorsing*, akan tetapi pemerintah melalaikan kewajiban hukumnya. Dalam praktik peradilan yang memutus upah proses lebih dari 6 bulan, membuktikan bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan tidak mengatur batas maksimal pembayaran upah proses];

ii. Upah proses hanya sampai tahap pengadilan hubungan industrial tahap pertama;

iii. Upah proses sampai putusan hukum berkekuatan hukum tetap.

4. Mencermati Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) jelas mengatur kewajiban pengusaha untuk membayar upah pekerja selama proses penyelesaian perselisihan PHK berlangsung;

5. Apabila, penafsiran secara gramatikal ada sesuatu yang belum/tidak jelas maka dapat dilakukan penafsiran secara sistematis yaitu menafsirkan Pasal 155 ayat (2) dengan ketentuan hukum terkait lainnya. Pasal 155 tentang upah proses selama ada sengketa perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja apabila dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 56 yang menyatakan pengadilan hubungan industrial memeriksa dan memutus:

a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.



6. Berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihubungkan dengan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka upah proses seharusnya di bayarkan sampai dengan putusan pengadilan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
7. Pembayaran upah proses merupakan norma yang bertujuan untuk melindungi buruh (yang mempunyai posisi lebih lemah) dari tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pengusaha;
8. Istilah upah proses tidak disebutkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Undang Undang Ketenagakerjaan mengenal istilah upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima. Dalam praktik ada yang menggunakan istilah upah proses (Putusan MA Nomor 848 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 6 Mei 2010 *juncto* Nomor 112/PHI.G/2009/PN.JKT.PST tanggal 14 Juli 2009 antara PT. Carrefour Indonesia vs Riska Oktariana. *Judex Juris* menguatkan *Judex Facti* dengan menghukum PT. Carrefour Indonesia membayar upah proses tmt Oktober 2008 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan. Jumlahnya 10 bulan, upah yang biasa diterima (Putusan MA Nomor 051 PK/Pdt.Sus/2009 tanggal 11 November 2009 menghukum PT. Bank Commonwealth membayar upah yang biasa diterima pekerja (Theresia Adiwijaya) tmt April 2007 sampai dengan Juli 2008. Juli 2008 saat Majelis Hakim di tingkat Kasasi memutus permohonan kasasi yang diajukan oleh PT. Bank Commonwealth. Putusan Peninjauan Kembali menghitung upah sampai putusan berkekuatan hukum tetap, dan kalau dihitung maka berjumlah 16 bulan. Putusan Peninjauan Kembali ini membatalkan putusan MA Nomor 328 K/Pdt.Sus/2008 tanggal 28 Juli 2008 dan putusan PHI PN Jakarta Pusat Nomor 347/PHI. G/2007/PN Jkt. Pst tanggal 28 Februari 2008. *vide* Putusan MA Nomor 543 K/Pdt.Sus/2009 tanggal 17 November 2009 yang menguatkan Putusan PN Nomor 128/PHI.G/PN.JKT.PST tanggal 22 Agustus 2008 yang menghukum pengusaha untuk membayar upah yang biasa diterima (upah proses) buruh selama 22 bulan *vide* Putusan MA Nomor 127 K/PHI/2006 tanggal 22 Februari

Halaman 37 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2007 yang menguatkan Putusan Nomor 01/PHI.G/2006/PN.JKT.PST tanggal 27 Juli 2006 yang menghukum PT. Garuda Indonesia untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat (Firdaus) sejak Februari 2004 sampai dengan putusan berkekuatan hukum tetap. Total selama 37 bulan, namun demikian kedua istilah tersebut memiliki makna yang sama. Intinya adalah kewajiban pengusaha untuk membayarkan upah kepada pekerja/buruh yang sedang menjalani proses PHK; Kewajiban tersebut paralel dengan ketentuan: Pasal 151 ayat (3) menyatakan, "Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial".

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan."

Pasal 155 ayat (1) "Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.";

9. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka perlu diperoleh suatu penafsiran yang pasti dan berkekuatan hukum dari Mahkamah Konstitusi terhadap pemberlakuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga para pekerja yang

Halaman 38 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja;

10. Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah konstitusional bersyarat dengan Pasal 28D ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 sepanjang frasa belum ditetapkan ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

2. Surya Chandra, S.H., LL.M.

1. Ahli sependapat dengan keterangan ahli Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H., yaitu secara hukum frasa atau kalimat di dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan, terkait dengan selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja buruh harus melaksanakan segala kewajibannya.
2. Artinya, dari pekerja harus tetap bekerja dan dari pengusaha harus tetap membayar upah atau hak-hak yang biasa diterima. Lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial (Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang sebelumnya diselesaikan oleh P4 (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) di tingkat daerah dan di tingkat nasional yang memberikan anjuran atau putusan seperti PHK. Dengan demikian menurut ahli frasa "belum ditetapkan" harus mengacu kepada Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Frasa 'belum ditetapkan' menjadi penting karena terkait dengan hak dan kewajiban dari para pihak, misalnya terjadi PHK, maka ketika salah satu pihak menolak terjadilah perselisihan/*dispute* yang kemudian akan dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
4. Dalam praktik terjadi hakim mengacu kepada Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 150 Tahun 2000 yang mengatur secara tegas adanya upah selama *skorsing*, yang dibatasi enam bulan. Namun ada juga yang menyatakan sampai putusan PHI dikeluarkan dan ada juga yang menyatakan sampai putusan Mahkamah Agung, ketika proses kasasi terjadi. Oleh karena itu, menurut ahli, frasa 'belum ditetapkan' menimbulkan kerancuan penafsiran dari hakim, khususnya yang selama ini bertanggung jawab memeriksa kasus-kasus terkait

Halaman 39 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



perselisihan ketenagakerjaan, sehingga menurut ahli, frasa itu harus dipertegas dengan menggunakan preseden yang sudah ada saja yaitu ketika P4, P4D maupun P4 Pusat (P4P) ada, di mana upah proses itu sampai putusan yang *inkracht van gewijsde*;

5. Memperjelas tafsiran dari frasa 'belum ditetapkan' akan membantu hakim-hakim di pengadilan hubungan industrial sehingga mempunyai pilihan yang tegas.
6. Ahli juga mendukung keterangan juga yang tadi dikatakan oleh Prof. Dr. Anna Erliyana, S.H., M.H., yaitu untuk kepastian hukum, khususnya dari pihak pekerja yang secara sosiologis lemah walaupun secara hukum sama kedudukannya,
7. Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan pekerja dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha, khususnya ketika terjadi PHK secara melawan hukum (*unfair dismissal*). Penegasan dari Mahkamah Konstitusi menjadi penting karena praktiknya perselisihan hubungan industrial tidak dapat selesai dalam waktu 6 bulan. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan' ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu *statement* yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari di dalam proses peradilan;
28. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 (Pemohon a.n. drg. Ugan Gandar, Ir. Eko Wahyu dan Ir. Rommel Antonius Ginting), hal mana Pendapat Mahkamah sebagai dasar pengambilan putusan dimaksud di atas akan dikutip sebagai berikut:

Pendapat Mahkamah

[3.10] Menimbang, setelah Mahkamah memeriksa dengan saksama permohonan Para Pemohon, keterangan Pemerintah, keterangan ahli dari Para Pemohon, serta bukti-bukti surat/tulisan yang diajukan oleh Para Pemohon, sebagaimana termuat pada bagian Duduk Perkara, Mahkamah berpendapat sebagai berikut:

[3.10.1] Para Pemohon memohon pengujian konstitusional frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 dan menyatakan frasa "belum ditetapkan" konstitusional bersyarat sepanjang frasa "belum ditetapkan" ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap;

Halaman 40 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



[3.10.2] Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur tentang mekanisme pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut PHK). Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK. Seandainya PHK tidak dapat dihindari, maka pekerja dan pengusaha harus berunding untuk mencari kesepakatan. Sekiranya pun perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. PHK yang dilakukan tanpa persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi batal demi hukum [vide Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003]. Selama masa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih memeriksa proses PHK, pekerja dan pengusaha harus tetap melaksanakan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

[3.10.3] Lahirnya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Pasal 136 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, "Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang";

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian masing-masing perselisihan tersebut dilakukan secara bertahap yang dimulai dari perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan penyelesaian oleh Pengadilan Hubungan Industrial;

Ketika perselisihan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 24 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka perselisihan tersebut dianggap belum final dan mengikat sampai putusan pengadilan memperoleh kekuatan hukum



tetap. Apabila frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikaitkan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka terdapat potensi ketidakpastian hukum bagi para pihak tentang makna frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Apakah frasa "belum ditetapkan" adalah diartikan pada saat putusan dijatuhkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial ataukah pada saat putusan tersebut berkekuatan hukum tetap? Pertanyaan ini muncul karena tidak semua putusan Pengadilan Hubungan Industrial langsung memperoleh kekuatan hukum tetap. Hanya putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada saat putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada tingkat pertama sedangkan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan permohonan kasasi sehingga putusannya apabila dimohonkan kasasi baru memperoleh kekuatan hukum tetap setelah adanya putusan Mahkamah Agung [*vide* Pasal 56 *juncto* Pasal 109 dan Pasal 110 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004];

[3.10.4] Bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 telah menentukan:

"(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum;

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;"

Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa "belum ditetapkan" *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Menurut Mahkamah, frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dimaknai putusan



pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

[3.11] Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan di atas Mahkamah berpendapat, permohonan para Pemohon tersebut terbukti dan beralasan menurut hukum;

29. Bahwa Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011, tanggal 19 September 2011 (Pemohon a.n. drg. Ugan Gandar, Ir. Eko Wahyu dan Ir. Rommel Antonius Ginting), seperti tersebut di atas, berbunyi sebagai berikut:

5. AMAR PUTUSAN

Mengadili,

Menyatakan :

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Halaman 43 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



30. Bahwa berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 96/PHIJSK/2006, tanggal 26 Juli 2006 tentang Pedoman Kerja Mediator, Konsiliator dan Arbiter Hubungan Industrial (*vide* Lampiran) pada bagian Pengertian dijelaskan bahwa Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Mediator, Konsiliator dan Arbiter serta Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung RI.

Artinya, Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 96/PHIJSK/2006 wajib menjadi rujukan bagi semua pihak, khususnya Yang Mulia Majelis Hakim yang mengadili perkara ini, mengingat perkara perselisihan hubungan industrial dalam konteks ini telah selesai di tangani oleh Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *in casu* Mediator pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur dengan terbitnya Anjuran Tertulis melalui surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 yang berarti "Perundingan telah menemui jalan buntu/perundingan gagal) dan sampai saat ini perkara *a quo* belum berkekuatan hukum tetap maka semestinya potensi ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak oleh Pengusaha tidak boleh terjadi, apalagi PHK dengan alasan mangkir karena melakukan mogok kerja yang memerlukan pembuktian lebih lanjut di Pengadilan Hubungan Industrial terkait sah atau tidaknya mogok kerja dimaksud ;

31. Bahwa berdasarkan uraian yuridis posita gugatan Nomor 22 (dua puluh dua) sampai dengan posita gugatan Nomor 30 (tiga puluh) seperti tersebut di atas dan oleh karena sejak tanggal 1 September 2015 s.d. 30 September 2015 Para Penggugat sebagian kecil melakukan mogok kerja yang sah namun atas aksi mogok kerja tersebut telah terjadi tindakan balasan (Tergugat) tanpa Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial langsung secara sepihak menyatakan mogok kerja tersebut tidak sah dan Tergugat tidak pula melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat) sedangkan perkara perselisihan hubungan industrial telah terjadi dan sampai saat ini belum berkekuatan hukum tetap maka tindakan balasan yang dilakukan oleh Tergugat atas mogok kerja sebagian kecil dari Para Penggugat terbukti tidak tepat, Tergugat seharusnya tidak dapat secara sepihak (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) menyatakan bahwa mogok kerja



yang dilakukan tidak sah, seharusnya Tergugat menggugat buruh/ Para Penggugat di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menguji apakah mogok kerja tersebut sah atau tidak menurut PHI, apabila perkaranya telah berkekuatan hukum tetap dan ternyata Para Penggugat dinyatakan sebagai pihak yang kalah, baru dapat dikatakan bahwa Mogok Kerja yang dilakukan tidak sah secara hukum sehingga dapat dinyatakan mangkir. Selain itu, sesuai pula dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang amar putusan lengkapnya berbunyi "frasa 'belum ditetapkan' dalam Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai 'belum berkekuatan hukum tetap'."

Maka oleh karenanya tindakan Tergugat seperti tersebut di atas jelas melanggar norma Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dengan demikian adalah sangat beralasan menurut hukum apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya memerintahkan Tergugat agar melaksanakan kewajibannya terhadap Para Penggugat, sebagai berikut:

1. Membayar seluruh upah dan hak-hak yang biasa diterima Para Penggugat yang melakukan mogok kerja untuk bulan September 2015 sebesar ± Rp. 3.153.904,- (tiga juta seratus lima puluh tiga ribu sembilan ratus empat rupiah) yang perincian dan perhitungannya sebagaimana tercantum didalam lampiran I (satu) gugatan ini, yang apabila selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela ini tidak juga dilaksanakan oleh Tergugat, maka akan diperintahkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) atas seluruh harta bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Menyatakan intimidasi, ancaman serius yang sangat meresahkan sebagaimana terungkap di dalam Surat Panggilan Masuk Kerja ke 1 dan ke 2 yang ditujukan kepada sebagian kecil dari Para Penggugat yang menegaskan bahwa Manajemen PT. ADS/Tergugat secara sepihak (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) menyatakan



bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan meminta sebagian kecil dari Para Penggugat yang melakukan mogok kerja tersebut masuk kerja seperti biasa adalah tindakan yang bertentangan dengan norma Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus;
4. Memerintahkan Tergugat agar melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat dengan ketentuan Tergugat wajib membayar seluruh upah yang biasa diterima oleh Para Pengugat setiap bulannya sampai dengan perkara ini berkekuatan hukum tetap;

UIT VOERBAAR BIJ VOORRAAD

32. Bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat ini didasarkan pada fakta dan bukti-bukti yang tidak terbantahkan maka untuk menjamin dilaksanakannya putusan dalam perkara ini secara sukarela oleh Tergugat mohon agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum Kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*);

UANG PAKSA (*Dwangsom*)

33. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan perkara ini oleh Tergugat maka Para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada tenaga kerjanya masing-masing (Para Penggugat) sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) per hari (bagi tiap Penggugat), setiap Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

MOHON DILAKUKAN PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT

34. Bahwa Pasal 98 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan :

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.
- (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.



(3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum. ;

35. Bahwa berdasarkan uraian posita gugatan Nomor 23 (dua puluh tiga) dan 26 (dua puluh enam) yang dihubungkan dengan posita gugatan lainnya yang relevan, ada urgensinya atau terdapat kepentingan Para Penggugat yang sangat-sangat mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan Para Penggugat sebab telah terjadi suatu upaya yang terstruktur, sistemik dan massif untuk melakukan tindakan sewenang-wenang khususnya oleh Tergugat selaku pihak yang secara sosial ekonomi lebih “kuat” terhadap Para Penggugat yang faktanya berada pada posisi yang lebih “lemah” berupa tindakan balasan terhadap aksi mogok kerja yang sebelumnya telah dilakukan oleh sebagian kecil (13 (tiga belas) orang) dari Para Penggugat, maka dengan ini Para Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya pada melalui Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya supaya pemeriksaan sengketa dipercepat sesuai Pasal 98 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

36. Memperhatikan Pasal 28D ayat (1) *juncto* Pasal 28D ayat (2) *juncto* Pasal 28I ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (“Undang Undang Dasar 1945”) *juncto* Pasal 151 ayat (2) dan (3) *juncto* Pasal 155 ayat (1) *juncto* Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU K”), yang menyatakan :

Pasal 28D ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 :

“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.”

Pasal 28D ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 :

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Pasal 28I ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 :

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu.”;

Pasal 151 UU K

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh



atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 155 UU K;

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

Pasal 170 UU K;

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima. ;

37. Bahwa sejalan dengan posita gugatan Nomor 36 di atas, setelah berakhirnya mogok kerja yang dilakukan Para Penggugat, Para Penggugat sejak tanggal 30 September 2015 dengan kesadaran sendiri ingin bekerja seperti sediakala, namun Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Para Penggugat, terkecuali apabila Para Penggugat membuat surat pernyataan tidak akan menuntut Tergugat dan mau mencabut surat kuasa untuk pendampingan dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) AMPUH, persyaratan mana menurut Para Penggugat justru telah membatasi hak-hak asasi Para Penggugat;

38. Bahwa Pasal 97 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan : "Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.";

39. Bahwa Para Penggugat memiliki sangka yang beralasan Tergugat akan melakukan tindakan mengusir secara paksa Para Penggugat dari tempat kediaman dan tempat kerja Para Penggugat, terbukti Tergugat telah mempublikasikan ancamannya akan melakukan pengusiran secara paksa terhadap Para Penggugat melalui media cetak, dan bahkan tidak bersedia mempekerjakan kembali Para Penggugat sesuai posita gugatan Nomor 37 di atas, sehingga Para Penggugat sangat merasa terancam, selain tidak memiliki penghasilan akibat tidak dipenuhinya hak-hak Para Penggugat

Halaman 48 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



untuk menerima upah dari Tergugat, karenanya mohon adanya putusan yang bersifat provisional untuk menjamin tidak terjadinya kerugian Para Penggugat yang lebih besar ;

40. Bahwa oleh karena gugatan Para Penggugat ini didasarkan pada fakta dan bukti-bukti yang tidak terbantahkan maka untuk menjamin dilaksanakannya putusan dalam perkara ini secara sukarela oleh Tergugat mohon agar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*) ;

41. Bahwa untuk menjamin dilaksanakannya putusan perkara ini oleh Tergugat maka Para Penggugat mohon agar Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) secara tanggung renteng kepada Para Penggugat sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari (bagi tiap Penggugat), setiap Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap ;

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

DALAM PROVISI (PERMOHONAN PUTUSAN SELA);

1. Menerima permohonan Putusan Sela yang diajukan oleh Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PT. Adhyaksa Dharmasatya/ Tergugat terbukti tidak melakukan tindakan *skorsing* terhadap Para Penggugat sehingga PT. Adhyaksa Dharmasatya/ Tergugat terbukti melakukan pelanggaran Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
3. Memerintahkan PT. Adhyaksa Dharmasatya/Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 agar:
 - 3.1. Membayar seluruh upah dan hak-hak yang biasa diterima sebagian kecil (13 (tiga belas) orang) dari Para Penggugat yang melakukan mogok kerja untuk bulan September 2015 sampai dengan perkara ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) sebesar ± Rp3.153.904,00 (tiga juta seratus lima puluh tiga ribu sembilan ratus empat rupiah) yang perincian dan perhitungannya sebagaimana tercantum di dalam lampiran I (satu) gugatan ini, yang apabila selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela ini tidak juga dilaksanakan oleh Tergugat, maka akan diperintahkan Sita Jaminan



(*conservatoir beslag*) atas seluruh harta bergerak dan tidak bergerak milik Tergugat dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial ;

- 3.2. Menyatakan tindakan balasan oleh Tergugat terhadap aksi mogok kerja yang dilakukan terhadap sebagian kecil dari Para Penggugat berupa intimidasi terhadap sebagian kecil dari Para Penggugat yang sangat meresahkan sebagaimana terungkap di dalam Surat Panggilan Masuk Kerja ke 1 dan ke 2 yang secara sepihak menyatakan mogok tidak sah serta menyatakan peserta mogok kerja mangkir (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 143 *juncto* Pasal 144 *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;
4. Memerintahkan Tergugat untuk tidak melakukan tindakan apapun yang bersifat mengusir secara paksa Para Penggugat dari tempat kediaman dan tempat kerja Para Penggugat terkecuali telah ada putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan pasti ;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus ;
6. Memerintahkan Tergugat agar melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat dengan ketentuan Tergugat wajib membayar seluruh upah yang biasa diterima oleh Para Pengugat setiap bulannya sampai dengan perkara ini berkekuatan hukum tetap ;
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*) ;

DALAM PERMOHONAN PEMERIKSAAN DILAKUKAN DENGAN ACARA CEPAT

1. Menerima Permohonan pemeriksaan dilakukan dengan acara cepat yang diajukan oleh Para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan pemeriksaan dalam sengketa/perkara *a quo* dilakukan dengan acara cepat ;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan sah menurut hukum bukti-bukti yang diajukan oleh Para Penggugat ;



3. Menyatakan sah menurut hukum perubahan kepemilikan perusahaan PT. Adhyaksa Dharmasatya/Tergugat dari semula merupakan anak perseroan (anak perusahaan) PT. BW Plantation, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Investindo (pemilik saham mayoritas/ pengendali perseroan) menjadi anak perseroan (anak perusahaan) dari PT. Eagle High Plantations, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International (pemilik saham mayoritas/ pengendali perseroan) ;
4. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;
5. Menyatakan Tergugat terbukti melakukan pelanggaran tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut sebagaimana dimaksud Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Memerintahkan Tergugat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau setidaknya tidaknya memerintahkan Tergugat melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena telah perubahan kepemilikan perusahaan PT. Adhyaksa Dharma satya/ Tergugat dari semula merupakan anak perseroan (anak perusahaan) PT. BW Plantation, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Investindo (pemilik saham mayoritas/ pengendali perseroan) menjadi anak perseroan (anak perusahaan) dari PT. Eagle High Plantations, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International (pemilik saham mayoritas/ pengendali perseroan) ;
7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sebesar Rp2.977.695.238,00 (dua miliar sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta enam ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus tiga puluh delapan rupiah) kepada masing-masing tenaga kerjanya (Para Penggugat) yang perincian dan perhitungannya sebagaimana tercantum didalam lampiran II (dua) gugatan ini (dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) atau setidaknya menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar Rp1.725.195.442,00 (satu miliar tujuh ratus dua puluh lima juta seratus sembilan puluh lima ribu empat ratus empat puluh dua rupiah) kepada masing-masing tenaga kerjanya (Para Penggugat) yang perincian dan perhitungannya sebagaimana tercantum didalam lampiran III (tiga) gugatan ini (dengan mengacu kepada ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) ;

8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang denda keterlambatan pembayaran upah/gaji kepada masing-masing tenaga kerjanya (Para Penggugat) terhitung sejak bulan Januari 2015 s.d. Agustus 2015 sebesar Rp278.418.228,00 (dua ratus tujuh puluh delapan juta empat ratus delapan belas ribu dua ratus dua puluh delapan rupiah) yang perhitungan dan perinciannya sebagaimana tertera di dalam lampiran IV (empat) gugatan ini ;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari kepada masing-masing tenaga kerjanya (Para Penggugat) terhitung sejak putusan mempunyai kekuatan hukum tetap;
10. Menghukum Tergugat membayar segala biaya dalam perkara ini.

ATAU

apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya berpendapat lain mohon memberikan Putusan yang adil menurut keadilan yang baik (*naar geode justitie recht doen*).

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

I. KUASA KHUSUS DARI PARA PENGGUGAT KEPADA KUASA HUKUM TIDAK SAH SECARA HUKUM

1. Bahwa, pada Bagian *Persona Standi Judicio* Gugatan *a quo* secara tegas dinyatakan bahwa rekan-rekan dari Kantor R & Partners Law Firm adalah kuasa Para Penggugat dalam perkara *a quo* berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015;
2. Bahwa, setelah Tergugat memeriksa, meneliti dan/atau membandingkan dengan metode *sampling* secara cermat dan seksama terhadap surat kuasa khusus tersebut, ternyata telah ditemukan bahwa tanda tangan beberapa orang yang dikatakan sebagai Para Penggugat dalam surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015, terbukti berbeda dan secara jelas tidak identik dengan tanda tangan asli dari orang-orang yang bersangkutan;

Halaman 52 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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. Bahwa, perbedaan tanda tangan beberapa orang yang dikatakan sebagai Para Penggugat dalam surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015 tersebut, dengan tanda tangan asli dari orang-orang yang bersangkutan, jelas terlihat dan terbukti secara kasat mata dalam slip gaji yang ditandatanganinya sendiri tanpa wakil yang tersimpan dalam arsip dokumen perusahaan Tergugat dan didukung dokumen lain yang ditandatangani sendiri oleh orang-orang tersebut, sebagaimana orang-orang tersebut di bawah ini:
 - (1) Muhidin, Penggugat 6;
 - (2) Esih, Penggugat 19;
 - (3) Hartoyo, Penggugat 60;
 4. Bahwa, suatu surat kuasa yang tidak ditandatangani oleh orang-orang yang memberikan kuasa secara langsung tidak dapat membuktikan adanya pemberian kuasa yang sah kepada rekan-rekan dari Kantor R & Partners Law Firm, sehingga keberadaan surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015 tersebut tidak sah secara hukum;
 5. Bahwa, karena surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015 tersebut tidak sah secara hukum, maka seluruh tindakan-tindakan kuasa yang dilakukan rekan-rekan dari Kantor R & Partners Law Firm berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015 tersebut termasuk pengajuan Gugatan *a quo* menjadi tidak sah juga;
 6. Bahwa, oleh karena terbukti secara sah dalam Gugatan *a quo*, kuasa yang diberikan dari Para Penggugat kepada Rekan-rekan dari Kantor R & Partners Law Firm tidak dapat dibuktikan dengan mendasarkan pada surat kuasa khusus tertanggal 18 September 2015 tersebut, sehingga dengan demikian adalah sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Para Penggugat harus dikembalikan dan/atau Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);
- II. GUGATAN PARA PENGGUGAT PREMATUR (*EXCEPTIO DILATORIA*)
KARENA BELUM ADANYA MEDIASI YANG DILAKUKAN SECARA SAH
- Gugatan dibuat merujuk kepada Anjuran Tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (“Dinsosakertrans”) Kabupaten Kotawaringin Timur dalam forum mediasi yang tidak sah mengakibatkan Gugatan prematur :
7. Bahwa, sesuai dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur secara hukum khusus (*lex specialis*) dalam penyelesaian



perselisihan Hubungan Industrial, yang antara lain menyatakan pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

8. Bahwa, sebagai syarat formil oleh Para Penggugat untuk mendaftarkan perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya dengan Nomor register perkara: 9/Pdt.Sus-PHI/2015/ PN.Pik tanggal 20 Oktober 2015, Para Penggugat mengacu pada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial / Anjuran Tertulis Nomor: 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015 tanggal 21 April 2015, sebagaimana hal ini didalilkan oleh Para Penggugat pada butir 4 dan 6 sampai dengan 13 gugatannya, yang mana Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial / Anjuran Tertulis dimaksud diterbitkan oleh Dinsosakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur sebagai kelanjutan dari forum mediasi yang membahas secara bersamaan mengenai perseroan Tergugat dan perseroan PT. Bumihutani Lestari (PT. BHL);
9. Bahwa faktanya, areal (lokasi kerja) perseroan PT. Bumihutani Lestari (PT.BHL) berada di dalam 2 (dua) Kabupaten di wilayah Propinsi Kalimantan Tengah, yaitu di Kabupaten Kotawaringin Timur dan di Kabupaten Katingan, sebagaimana yang tercantum dalam Sertifikat Hak Guna Usaha (SHGU) Nomor 40 yang berlokasi di Kabupaten Kotawaringin Timur dan Sertifikat Hak Guna Usaha (SHGU) Nomor 01 dan Nomor 02 yang berlokasi di Kabupaten Katingan, dan selanjutnya, berdasarkan ketentuan yang diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi, Pasal 12 ayat (2) huruf a, Mediator yang berwenang melakukan mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) Provinsi adalah Mediator yang berkedudukan di Dinas Provinsi;
10. Bahwa, faktanya Mediator yang melakukan mediasi mengenai PT. Bumihutani Lestari (PT. BHL) (yang mana mempunyai areal / lokasi kerja di dalam 2 (dua) Kabupaten) sehingga menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis tersebut adalah Mediator pada Dinsosakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur

Halaman 54 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



(dan bukan merupakan mediator pada Dinsosnakertrans di tingkat Provinsi), dan karenanya dengan demikian forum mediasi mengenai PT. BHL tersebut bertentangan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi, Pasal 12 ayat (2) huruf a, atau dengan kata lain bukanlah merupakan forum mediasi yang sah, sehingga Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis yang diterbitkannya (*in casu* termasuk Anjuran Tertulis Nomor: 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015 tanggal 21 April 2015 yang dijadikan sebagai syarat formil oleh Para Penggugat untuk mendaftarkan perkara *a quo*) juga merupakan produk yang cacat hukum;

11. Bahwa, mengingat forum mediasi yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam butir 10 Jawaban ini juga merupakan forum mediasi yang membahas mengenai perseroan Tergugat secara bersamaan, maka dengan sendirinya terbukti bahwa belum ada forum mediasi yang sah yang membahas perkara *a quo*, dan selanjutnya terbukti pula belum ada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis yang dapat dijadikan sebagai syarat formil oleh Para Penggugat untuk mendaftarkan perkara *a quo*;

12. Bahwa, oleh karena Para Penggugat dalam mendaftarkan Gugatan dalam perkara *a quo* dengan melampirkan sebagai syarat formil yaitu Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis yang diterbitkan sebagai tidak lanjut forum mediasi yang tidak sah sebagaimana ketentuan yang diatur di dalam Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 12 ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi, sehingga dengan demikian mengakibatkan Gugatan Para Penggugat menjadi bersifat prematur karena masih belum ada forum mediasi yang sah yang membahas perkara *a quo*, dan selanjutnya terbukti pula belum ada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis yang dapat dijadikan sebagai syarat formil oleh Para Penggugat untuk mendaftarkan perkara *a quo*;



13. Bahwa, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas bahwa sangat terbukti Gugatan Para Penggugat adalah prematur menurut hukum acara pengadilan hubungan industrial, sehingga dengan demikian adalah sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan Gugatan Para Penggugat harus dikembalikan dan/atau Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);

III. PARA PENGGUGAT BERJUMLAH 82 ORANG TIDAK MEMPUNYAI KEDUDUKAN HUKUM (*LEGAL STANDING*) KARENA *ERROR IN PERSONA* ATAS ALASAN *DISKUALIFIKASI IN PERSONA*

14. Bahwa, seandainya dianggap telah dilakukan mediasi untuk perkara *a quo* berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, *QUAD NON*, sesuai daftar hadir sidang mediasi sebagaimana Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 8 April 2015 tersebut ternyata hanya diikuti oleh 37 orang karyawan PT. Bumihutani Lestari (PT. BHL) dan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS) yakni atas nama:

- 1) Anto, Penggugat 27.
- 2) lin Harsuni.
- 3) Guntur.
- 4) Dadang S.
- 5) Yohanes B Nalar.
- 6) Ingg Wati.
- 7) Susana, Penggugat 25.
- 8) Petrus Jehada.
- 9) M. Purba.
- 10) Sarlan Sianturi.
- 11) Wilhelmus Warut.
- 12) Tempun I. Adem.
- 13) Budiarti.
- 14) Herman S.,
- 15) Widiyanto.
- 16) Kustono.
- 17) Bambang.
- 18) Darsono.
- 19) Mantir.
- 20) Julida A.K.



- 21)Tiko Sono.
- 22) Slamet Rasito.
- 23)Kristanto. A.,
- 24)Don Bosko.
- 25)Leniko K.
- 26)Edi Hermayadi.
- 27)Suaji.
- 28)Atmujo.
- 29)Rohmat. K.
- 30)Jagot, Penggugat 64.
- 31)Lethus, Penggugat 65.
- 32)Wareluan.
- 33)Soeharsono.
- 34)Syaiful Bu.
- 35)Dejeos SM.
- 36)Joko Susanto.
- 37)Benediktus Ben.

(*vide* Daftar Hadir Perundingan Mediasi ke-1 Tanggal 8 April 2015 di Dinsosnakertran Kab. Kotawaringin Timur).

15. Bahwa selanjutnya seandainya pula dianggap telah dilakukan mediasi untuk perkara *a quo* berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, *quad non*, sesuai dengan daftar hadir mediasi sebagaimana Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 15 April 2015 tersebut ternyata hanya diikuti oleh 26 orang karyawan PT. Bumihutani Lestari (PT. BHL) dan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS), yakni atas nama:

- 1) Syaiful.
- 2) Joko Susanto.
- 3) lin Harsuni.
- 4) Dadang. S.
- 5) Yohanes B.N.
- 6) Anto, Penggugat 27.
- 7) Beni Tamonob.
- 8) Benhur, Penggugat 5.
- 9) Widodo.
- 10)Atmaja.
- 11)Soeharsono.



- 12) Kristanto. A.
- 13) Slamet Rasito.
- 14) Susana. S.
- 15) Jagot, Penggugat 64.
- 16) Herman. S.
- 17) Bambang. S.
- 18) Don Bosko,.
- 19) Hermon.
- 20) Edi Hermayadi.
- 21) Lethus, Penggugat 65.
- 22) Idham.
- 23) Julida A.K.
- 24) Evi Leo. K.
- 25) Tiko Sono.
- 26) Kustono.

(*vide* Daftar Hadir Perundingan Mediasi ke-2 Tanggal 15 April 2015 di Dinsosnakertran Kab. Kotawaringin Timur).

16. Bahwa dari Kedua Daftar Hadir sidang mediasi pertama tanggal 8 April 2015 dan sidang mediasi kedua tanggal 15 April 2015 tersebut terdapat fakta hukum bahwa dari kedua sidang mediasi dimaksud hanya diikuti oleh 43 (empat puluh tiga) orang karyawan PT. Bumihutani Lestari (PT. BHL) dan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS), yakni atas nama:

- 1) Anto, Penggugat 27
- 2) Iin Harsuni
- 3) Guntur
- 4) Dadang S
- 5) Yohanes B Nalar
- 6) Ingga Wati
- 7) Susana, Penggugat 25
- 8) Petrus Jehada
- 9) M. Purba
- 10) Sarlan Sianturi
- 11) Wilhelmus Warut
- 12) Tempun I. Adem
- 13) Budiarti
- 14) Herman. S.
- 15) Widiyanto



- 16)Kustono
- 17)Bambang
- 18)Darsono
- 19)Mantir
- 20)Julida A.K.
- 21)Tiko Sono
- 22)Slamet Rasito
- 23)Kristanto. A.
- 24)Don Bosko
- 25)Leniko K.
- 26)Edi Hermayadi
- 27)Suaji
- 28)Atmujo
- 29)Rohmat. K.
- 30)Jagot, Penggugat 64
- 31)Lethus, Penggugat 65
- 32)Wareluan
- 33)Soeharsono
- 34)Syaiful Bu
- 35)Dejeos SM.
- 36)Joko Susanto
- 37)Benediktus Ben
- 38)Beni Tamonob
- 39)Benhur, Penggugat 5
- 40)Widodo
- 41)Hermon
- 42)Idham
- 43)Evi Leo. K.

(*vide* Daftar Hadir Perundingan Mediasi ke-1 Tanggal 8 April 2015 di Dinsosnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur dan *vide* Daftar Hadir Perundingan Mediasi ke-2 tanggal 15 April 2015 di Dinsosnakertran Kabupaten Kotawaringin Timur).

17. Bahwa dari ke-43 orang karyawan PT. Bumihutani Lestari (PT. BHL) dan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS) yang mengikuti 2 (dua) kali sidang mediasi tersebut ini, hanya 5 (lima) orang karyawan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS) *in casu* Para Penggugat dalam perkara *a quo*;



18. Bahwa faktanya, Para Penggugat yang mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Palangka Raya terkait perkara *a quo* adalah berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) orang, dan dari Para Penggugat tersebut yang tercatat sah dan pernah mengikuti proses mediasi adalah hanya 5 (lima) orang saja yakni atas nama: (1). Benhur Penggugat 5, (2). Susana Penggugat 25, (3). Anto Penggugat 27, (4). Jagot, Penggugat 64, dan (5). Lethus Penggugat 65, sehingga dengan demikian secara hukum ke-82 (sembilan puluh dua) orang dari Para Penggugat yang secara nyata terbukti tidak pernah menjadi pihak pada 2 (dua) kali sidang mediasi tersebut di atas adalah Penggugat yang tidak memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) dalam perkara *a quo* sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *junto* Pasal 10 ayat (1) huruf (a) dan huruf (e), Pasal 13 ayat (1) huruf (c) dan huruf (g) dan ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi;

19. Bahwa, kehadiran 5 (lima) orang Para Penggugat dalam perkara *a quo* yakni atas nama: (1). Benhur Penggugat 5, (2). Susana Penggugat 25, (3). Anto Penggugat 27, (4). Jagot, Penggugat 64, dan (5). Lethus Penggugat 65, adalah bukan dalam kapasitas mewakili ketidakhadiran Para Penggugat yang berjumlah 82 (delapan puluh dua) orang tersebut, karena fakta hukumnya tidak ditemukan surat kuasa atau surat penunjukkan atau bukti lainnya yang membuktikan adanya penunjukan dari ke-82 (delapan puluh dua) orang Para Penggugat tersebut kepada 5 (lima) yang menghadiri 2 (dua) kali sidang mediasi dimaksud untuk mewakili kepentingan ke-82 (delapan puluh dua) orang tersebut. Sehingga dengan demikian sekali lagi Tergugat tegaskan bahwa ke-82 (delapan puluh dua) orang Para Penggugat tersebut tidak bisa diklaim sebagai pihak dalam perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 10 ayat (1) huruf (e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan Tata Kerja Mediasi, yang secara tegas berbunyi



“menolak kuasa para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa khusus”;

20. Bahwa Para Penggugat ternyata dalam mendaftarkan perkara *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya sesuai dengan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mewajibkan bahwa setiap pendaftaran perkara perselisihan hubungan industrial harus melampirkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis Mediator, dan ternyata Para Penggugat telah merujuk berkas Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dari sidang Mediasi yang dilakukan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinsosakertrans Kabupaten Kotawaringin Timur yakni risalah sidang mediasi yang antara lain risalah sidang mediasi kedua pada tanggal 15 April 2015 yang hanya diikuti oleh 5 (lima) orang Para Penggugat dan, seandainya dianggap telah dilakukan mediasi untuk perkara *a quo* berdasarkan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku dan kedua risalah sidang mediasi dianggap sah, *quad non*, maka ke-5 (lima) orang Para Penggugat yakni atas nama: (1). Benhur Penggugat 5, (2). Susana Penggugat 25, (3). Anto Penggugat 27, (4). Jagot, Penggugat 64, dan (5). Lethus Penggugat 65 tersebut saja yang secara hukum telah memiliki kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Penggugat dalam perkara *a quo*. Maka dengan demikian ke-82 (delapan puluh dua) orang Para Penggugat yang tidak mengikuti proses mediasi tersebut menjadi tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) sebagai Penggugat dalam perkara *a quo* karena *error in persona* atas alasan *diskualifikasi in person*;

21. Bahwa, berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas sangat jelas Para Penggugat berjumlah 82 (delapan puluh dua) orang sebagai Penggugat Tidak Mempunyai Hak Untuk Menggugat Perkara Yang Dipersengketakan atau tidak mempunyai kedudukan hukum (*legal standing*) bertindak sebagai Penggugat dalam perkara *a quo* karena *error in persona* atas alasan *diskualifikasi in person* sebagaimana ketentuan yang di atur dalam Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 12 ayat (2) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Dan



Tata Kerja Mediasi, sehingga dengan demikian adalah sangat beralasan hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan Gugatan Para Penggugat harus dikembalikan dan/atau Gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);

**IV. GUGATAN PARA PENGGUGAT PREMATUR (*EXCEPTIO DILATORIA*)
KARENA BELUM ADANYA MEDIASI MENGENAI PERMOHONAN
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) KARENA KETERLAMBATAN
PEMBAYARAN GAJI/UPAH**

22. Bahwa, sebagaimana telah diuraikan dalam Jawaban ini bagian Eksepsi angka II butir 7 sampai dengan 12, belum ada forum mediasi yang sah yang membahas perkara *a quo*, dan selanjutnya terbukti pula belum ada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Anjuran Tertulis yang dapat dijadikan sebagai syarat formil oleh Para Penggugat untuk mendaftarkan perkara *a quo*;
23. Bahwa, bilapun dianggap telah ada forum mediasi yang membahas perkara *a quo* dan juga telah ada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial / Anjuran Tertulis yang dapat dijadikan sebagai syarat formil oleh Para Penggugat untuk mendaftarkan perkara *a quo*, *quad non*, tetap saja tidak pernah dilakukan pembicaraan apalagi perundingan perselisihan hubungan industrial perihal permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat keterlambatan PT. ADS dalam pembayaran gaji/upah selama paling tidak 3 (tiga) bulan berturut-turut sebagaimana dimaksud Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
24. Bahwa, Tergugat memiliki kewajiban untuk pembayaran gaji/upah kepada karyawan/pekerjanya selambat-lambatnya sebulan sekali berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang saat ini telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, namun faktanya tidak ditetapkan pembayaran gaji/upah menurut jadwal waktu tertentu oleh Para Penggugat dan Tergugat. Hal tersebut secara nyata dibuktikan dengan laporan gaji sebagai tanda terima yang ditandatangani oleh karyawan/pekerja pada tanggal yang berbeda-beda setiap bulannya;
25. Bahwa Para Penggugat mendalilkan pada butir 4 gugatan *a quo* antara lain: berdasarkan fakta hukum yang diungkapkan dalam Anjuran Tertulis



pada huruf A angka 2.3 antara lain berisi keterangan yang disampaikan Sdr. Anto dkk pembayaran gaji dan pemberian beras 2 (dua) bulan berturut-turut awal tahun 2015 terlambat. Dengan merujuk pada keterangan tersebut yang dijadikan acuan oleh Para Penggugat, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya sama sekali tidak pernah membahas apalagi merundingkan mengenai permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Tergugat terlambat membayar gaji/upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;

26. Bahwa selain tidak ada perundingan mengenai permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Tergugat terlambat membayar gaji/upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut, Tergugat juga tetap melakukan pembayaran gaji/upah 1 (satu) kali setiap bulannya kepada seluruh karyawan/pekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang saat ini telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dan tidak pernah diatur mengenai jadwal tanggal pembayarannya sebagaimana yang telah diuraikan Tergugat pada butir 24 Jawaban ini, sehingga tidak dapat dikategorikan bahwa Tergugat telah terlambat membayar gaji/upah;

27. Bahwa dengan demikian Tergugat dengan tegas menolak apa yang didalilkan oleh Para Penggugat pada butir 4 dan 9 gugatan *a quo* dan Tergugat tetap pada pendiriannya bahwa permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan Tergugat terlambat membayar gaji/upah selama 3 (tiga) bulan berturut-turut tidak pernah dibicarakan apalagi dirundingkan oleh Para Penggugat dengan Tergugat, sehingga adalah sangat beralasan secara hukum bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menyatakan bahwa Gugatan *a quo* sangat jelas masuk dalam kategori gugatan prematur sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan (2), serta Pasal 152 ayat (1), (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang antara lain menyatakan:

Pasal 151

- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan



hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

28. Bahwa oleh sebab gugatan Para Penggugat termasuk gugatan prematur, maka oleh karena itu, sangat beralasan secara hukum bagi Majelis Hakim menyatakan Gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*); Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya telah memberikan putusan Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Plk tanggal 16 Maret 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi;

- Menyatakan gugatan provisi Para Penggugat tidak dapat diterima;

Dalam Eksepsi;

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara;

1. Menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya;
2. Menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp351.000,00 (tiga ratus lima puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tersebut telah diucapkan dengan dihadiri



Kuasa Para Penggugat pada tanggal 16 Maret 2016, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 September 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Maret 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 9/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Plk yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada tanggal 31 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 15 April 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya pada tanggal 27 April 2016;

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:

DALAM PROVISI (PERMOHONAN PUTUSAN SELA)

1. Bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016 telah nyata mengungkapkan adanya kesalahan penerapan hukum, adanya pelanggaran ketentuan yang berlaku, adanya kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan atau bila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009.

Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana terungkap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, halaman 146, alinea ketiga, menyatakan bahwa :

Halaman 65 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Menimbang, bahwa mengenai putusan sela yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 96 ayat (1) yang berbunyi:

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.”

Judex Facti dalam putusannya telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum sebab Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 96 ayat (1) sebenarnya berbunyi “Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.”

Hal tersebut di atas bertentangan dengan Undang Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum :

Pasal 68A

- (1) Dalam memeriksa dan memutus perkara, hakim harus bertanggung jawab atas penetapan dan putusan yang dibuatnya.
- (2) Penetapan dan putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memuat pertimbangan hukum hakim yang didasarkan pada alasan dan dasar hukum yang tepat dan benar.

Oleh karenanya, *Judex Facti* dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016 telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum sehingga putusannya tersebut harus dibatalkan, sebab *Judex Facti* dalam memeriksa dan dalam pertimbangan hukumnya guna memutus perkara *a quo* tidak didasarkan pada dasar hukum yang tepat dan benar (*vide* Pasal 102 ayat (1) huruf e Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

2. *Judex Facti* dalam putusannya telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-

Halaman 66 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



undangan khususnya dalam memahami akar masalah perkara *a quo* (akar masalah telah diungkapkan dalam posita gugatan awal posita Nomor 1 dan 2 serta dampaknya yang merugikan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 dan Nomor 4) dan substansi gugatan Para Pemohon Kasasi terkait tuntutan Dalam Provisi (Permohonan Putusan Sela) sebenarnya bukan masuk pokok perkara, melalui pertimbangan hukumnya *Judex Facti* dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016 terlihat jelas *Judex Facti* tidak pernah mengkaji apalagi menetapkan klasifikasi atau jenis perkara perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* sebagaimana dimaksud Pasal 2 *juncto* Pasal 1 angka 2, 3, 4 dan 5 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa :

Pasal 2

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 1

2. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian

Halaman 67 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Tuntutan Provisi (Permohonan Putusan Sela) dalam perkara *a quo* sebenarnya bukan masuk pokok perkara hal ini sejalan dengan pendapat Sahat Sinurat, S.H, M.H., (Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI) dalam tulisannya dengan judul "*Pergeseran Permasalahan Mogok Kerja Menjadi Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*" pada halaman 15, disebutkan bahwa :

"bahwa mogok kerja tidaklah berdiri sendiri, tetapi sebagai akibat adanya perselisihan hubungan industrial. Penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial karena tidak adanya kesepahaman mengenai pelaksanaan ketentuan hukum atau perbedaan penafsiran suatu ketentuan hukum, hal ini disebut sebagai perselisihan hak atau sebagai akibat ketidaksepahaman mengenai pembuatan syarat-syarat kerja atau kondisi kerja seperti kenaikan uang makan; uang transport; pemberian bonus; dan lain-lain; hal ini disebut perselisihan kepentingan. Perselisihan hubungan industrial tersebut diikuti dengan mogok kerja dan akibatnya menjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja. Diselesaikannya perselisihan pemutusan hubungan kerja, dengan putusannya hubungan kerja, maka penyebab timbulnya mogok kerja tersebut tidak terselesaikan dan bahkan tidak diselesaikan. Hal tersebut apabila kita kaitkan dengan ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial bahwa apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan"

Bahwa sejalan dengan pendapat Sahat Sinurat, S.H, M.H., seperti tersebut di atas, seharusnya *Judex Facti* mengabulkan tuntutan provisional yang diajukan/ dimohonkan oleh Para Pemohon Kasasi karena jenis perkara ini adalah perselisihan hak (*vide* uraian posita gugatan Nomor 20) sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan karena perselisihan hak tersebut tidak mendapat penyelesaian maka dilakukanlah Mogok Kerja oleh sebagian kecil (13 (tiga belas) orang) daripada Para Pemohon Kasasi terhitung

Halaman 68 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sejak tanggal 1 September 2015 s.d. 30 September 2015 dan atas mogok kerja tersebut telah dilakukan tindakan balasan (*vide* Pasal 143 *juncto* Pasal 144 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) oleh Termohon Kasasi dengan menerbitkan surat Bukti P-37 berupa Internal Memo dari Manajemen Tergugat Nomor 06/ADS-GM/IM/VIII/2015 tanggal 30 Agustus 2015 yang ditujukan kepada seluruh karyawan (termasuk Para Pemohon Kasasi) yang pada pokoknya menyatakan bahwa Termohon Kasasi secara sepihak (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) menyatakan (berasumsi/berpendapat) bahwa mogok kerja yang dilakukan oleh Para Penggugat tidak sah, dan selanjutnya Termohon Kasasi juga menerbitkan surat Bukti P-38 berupa Surat Panggilan Masuk Kerja Ke – 2 bagi Anto (Pemohon Kasasi 27), surat Bukti P-39 berupa Surat Panggilan Masuk Kerja Ke – 1 bagi Mohammad Yusuf (Pemohon Kasasi 4), surat Bukti P-40 berupa Surat Panggilan Masuk Kerja Ke – 2 bagi Mohammad Yusuf (Pemohon Kasasi 4) serta masih banya surat panggilan masuk kerja lainnya sehingga berdampak pada adanya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak (yang menurut Para Pemohon Kasasi merupakan tindakan balasan Termohon Kasasi atas mogok kerja dimaksud) dengan tuduhan mangkir oleh Termohon Kasasi karena melakukan aksi mogok kerja, sehingga oleh karenanya *Judex Facti* wajib menyelesaikan terlebih dahulu perselisihan hak yang menjadi akar masalah hal tersebut sesuai amanat ketentuan Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan “Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.”

Tindakan Termohon Kasasi seperti tersebut di atas (seharusnya Termohon Kasasi melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak perlu mengintimidasi 13 orang bagian dari Para Pemohon Kasasi) merupakan suatu “tindakan balasan” yang sangat dilarang oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 143 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah tegas menyatakan bahwa: “Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan

Halaman 69 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai; lebih lanjut dijelaskan, yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara : a. menjatuhkan hukuman; b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau c. melakukan mutasi yang merugikan *juncto* Pasal 144 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah tegas pula menyatakan bahwa : “Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang : a. mengganti pekerja/ buruh yang mogok kerja dengan pekerja/ buruh lain dari luar perusahaan; atau b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/ buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.)

Seharusnya *Judex Facti* dalam rangka menegakkan hukum (menerapkan) dan peraturan perundang-undangan *in casu* Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 seperti tersebut di atas *juncto* Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.” *Judex Facti* wajib melakukan penyelidikan (hasil penyelidikan yang dilakukan *Judex Facti* bersifat rahasia) sesuai Pasal 90 ayat (1) dan ayat (2) *juncto* Pasal 91 ayat (1), (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

Pasal 90

- (1) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91



- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Bahwa sebagaimana telah diungkapkan pada Pasal 91 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 di atas, hasil penyelidikan *Judex Facti* bersifat rahasia, kewenangan ini adalah kewenangan istimewa hakim PHI mengingat biasanya semua keterangan yang diberikan saksi atau saksi ahli wajib diungkapkan/ ditulis dan dimuat di dalam suatu putusan.

Bahwa Para Pemohon Kasasi pada posita gugatan angka 20 (dua puluh) s.d. posita gugatan angka 23 (dua puluh tiga) telah menerangkan hal-hal sebagai berikut:

20. Bahwa perkara ini adalah murni sengketa hak (akar masalah telah terjadi akuisisi/ perubahan kepemilikan perusahaan dari PT. BWPT, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Investindo kepada PT. EHPT, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International yang berdampak pada berubahnya syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari sebelumnya yang dirasa sangat merugikan pekerja) yang ditindaklanjuti dengan adanya aksi mogok kerja oleh sebagian kecil (13 (tiga belas) orang) daripada Para Penggugat sehingga berdampak pada adanya ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dengan tuduhan mangkir oleh Tergugat karena melakukan aksi mogok kerja, sehingga perlu diselesaikan terlebih dahulu sumber perkara/ akar masalahnya sesuai dengan Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa :

“Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan



Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.”;

21. Bahwa Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa :
Pasal 96

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

22. Bahwa Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah tegas menyatakan bahwa: “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan *skorsing* kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.”

23. Bahwa sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat sebelumnya telah melakukan mogok kerja selama 1 (satu) bulan/ 30 (tiga puluh) hari (terhitung mulai tanggal 1 September s.d. 30 September 2015) dengan dasar Surat Pemberitahuan Mogok Kerja dengan Nomor 04/ADS-BHL/VIII/2015, tanggal 14 Agustus 2015, dan Surat dengan Nomor 05/ADS-BHL/VIII/2015, tanggal 28 Agustus 2015 dan terhadap

Halaman 72 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



aksi mogok kerja yang merupakan hak dasar dari pekerja/ buruh tersebut telah dilakukan tindakan balasan (tindakan balasan yang dilakukan oleh pihak Tergugat atas aksi mogok kerja sangat dilarang oleh Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 143 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang telah tegas menyatakan bahwa : “Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib, dan damai ; lebih lanjut dijelaskan, yang dimaksud dengan menghalang-halangi dalam ayat ini antara lain dengan cara : a. menjatuhkan hukuman; b. mengintimidasi dalam bentuk apapun; atau c. melakukan mutasi yang merugikan *juncto* Pasal 144 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah tegas pula menyatakan bahwa: “Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang : a. mengganti pekerja/ buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau b. memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/ buruh dan pengurus serikat pekerja/ serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja.)

Tindakan balasan yang dilakukan oleh pihak Tergugat atas aksi mogok kerja tersebut berupa intimidasi, ancaman serius yang sangat meresahkan sebagaimana terungkap di dalam Surat Panggilan Masuk Kerja ke 1 dan ke 2 yang ditujukan kepada sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat yang menegaskan bahwa Manajemen PT. ADS/ Tergugat secara sepihak (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sah dan meminta sebagian kecil (13 orang) dari Para Penggugat yang melakukan mogok kerja tersebut tersebut masuk kerja seperti biasa adalah tindakan yang bertentangan dengan norma Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Berdasarkan fakta-fakta hukum di atas, *Judex Facti* dalam putusannya telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi

Halaman 73 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sehingga oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 15 Maret 2016 tersebut harus dibatalkan dan sejalan dengan kaidah hukum dalam Yurisprudensi sebagaimana Putusan MA-RI Nomor 3738 K/Pdt/1987, tanggal 15 Februari 1990:

- Wewenang Mahkamah Agung untuk menjatuhkan Putusan Sela dan menambah pemeriksaan sendiri. Apabila dianggap perlu Mahkamah Agung sebelum menjatuhkan Putusan Akhir dapat menjatuhkan Putusan Sela. Dalam perkara ini Putusan Sela dijatuhkan untuk melakukan pemeriksaan tambahan yang dilakukan oleh Mahkamah Agung sendiri;
- Oleh karena surat-surat yang diajukan sebagai bukti adalah surat-surat palsu, maka penggugat dianggap telah tidak berhasil membuktikan dalil gugatannya;

Maka Apabila dianggap perlu Mahkamah Agung sebelum menjatuhkan Putusan Akhir dapat menjatuhkan Putusan Sela, Mahkamah Agung memiliki Wewenang untuk menjatuhkan Putusan Sela dan menambah pemeriksaan sendiri. Dalam perkara ini Putusan Sela dijatuhkan untuk melakukan pemeriksaan tambahan yang dilakukan oleh Mahkamah Agung sendiri sehingga oleh karenanya permohonan provisional yang diajukan/dimohonkan oleh Para Pemohon Kasasi dapat dikabulkan untuk seluruhnya.

UIT VOERBAAR BIJ VOORRAAD

3. *Judex Facti* dalam putusannya telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, khususnya dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, halaman 147 s.d. 148, *Judex Facti* tidak memahami akar masalah perkara *a quo* (akar masalah telah diungkapkan dalam posita gugatan awal posita Nomor 1 dan 2 serta dampaknya yang merugikan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 dan Nomor 4) dan *Judex Facti* juga tidak memperhatikan ketentuan norma Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan "Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan

Halaman 74 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.” serta *Judex Facti* tidak memperhatikan pula ketentuan Pasal 108 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan “Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.”

Berdasarkan fakta hukum di atas dan karena permohonan provisional (permohonan putusan sela) yang diajukan/ dimohonkan oleh Para Pemohon Kasasi semestinya harus dikabulkan untuk seluruhnya maka putusan dalam perkara ini tentunya dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan atau upaya hukum Kasasi (*uit voerbaar bij voorraad*).

PEMERIKSAAN DENGAN ACARA CEPAT

4. Bahwa Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya telah menolak Permohonan Pemeriksaan Dengan Acara Cepat yang diajukan Para Pemohon Kasasi untuk seluruhnya, padahal Pemeriksaan Dengan Acara Cepat dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilakukan, hal ini sesuai dengan amanat Pasal 98 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa :

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat;
- (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut;
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum;

Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016, halaman 149, alinea kedua menyatakan bahwa:

Halaman 75 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



“ Sementara dalam perkara quo tidak terpenuhi unsur kepentingan mendesak dimaksud di atas sampai dengan jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan dilakukannya Pemeriksaan Dengan Acara Cepat sebagaimana diatur Pasal 98 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;”

Menimbang, bahwa dengan demikian permohonan Penggugat untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat adalah tidak beralasan sehingga berdasarkan Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Nomor 9/Pen.Pdt.Sus-PHI/PN Plk, tanggal 20 Oktober 2015

Bahwa mohon dicermati tanggal dikeluarkannya Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Nomor 9/Pen.Pdt.Sus-PHI/PN Plk adalah tanggal 20 Oktober 2015, yakni sesuai dengan tanggal pendaftaran perkara *a quo*, Artinya pada hari pendaftaran gugatan perkara *a quo* langsung diterbitkan Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Nomor 9/Pen.Pdt.Sus-PHI/PN Plk, tanggal 20 Oktober 2015, sehingga jelas Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya termasuk pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, halaman 149, alinea kesatu dan kedua *dibuat* tanpa mempelajari gugatan serta tanpa pertimbangan dan kajian hukum yang memadai, dibuat dengan penuh rekayasa, dibuat dengan tidak bertanggung jawab, tidak memperhatikan kesusahan/penderitaan rakyat, serta tanpa memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (semestinya terdapat cukup waktu yakni 7 (tujuh) hari kerja guna mempelajari gugatan Para Pemohon Kasasi sesuai Pasal 98 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa “Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.”). Patut dicatat, bahwa Pasal 83 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah tegas menyatakan bahwa “Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.” Artinya isi gugatan dari Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi semestinya wajib diperiksa secara

Halaman 76 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



cermat dan saksama oleh *Judex Facti*/Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya.

Fakta lain terkait permohonan pemeriksaan dengan acara cepat bahwa Para Pemohon Kasasi sejak awal hingga berakhirnya proses persidangan dalam perkara *a quo* tidak pernah diberitahu oleh *Judex Facti* adanya Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Nomor 9/Pen.Pdt.Sus-PHI/PN Plk, tanggal 20 Oktober 2015.

Padahal berdasarkan uraian posita gugatan Nomor 22 (dua puluh dua) s.d. 30 (tiga puluh) yang dihubungkan dengan posita gugatan lainnya yang relevan, ada urgensinya atau terdapat kepentingan Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi yang sangat-sangat mendesak (*vide* Pasal 98 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/034/SK/IV/2006 Perihal Petunjuk Pelaksanaan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, definisi Kepentingan Mendesak salah satunya adalah adanya PHK Massal) yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi sebab telah terjadi ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ancaman PHK massal oleh Termohon Kasasi dan oleh karena sejak tanggal 1 September 2015 s.d. 30 September 2015 Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi sebagian kecil (13 orang) melakukan mogok kerja yang sah namun atas aksi mogok kerja tersebut telah terjadi tindakan balasan (Tergugat/Termohon Kasasi tanpa Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial langsung secara sepihak menyatakan mogok kerja tersebut tidak sah dan Tergugat/Termohon Kasasi tidak pula melakukan *skorsing* terhadap Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi) sedangkan perkara perselisihan hubungan industrial telah terjadi dan sampai saat ini belum berkekuatan hukum tetap maka tindakan balasan yang dilakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi atas mogok kerja sebagian kecil dari Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi terbukti tidak tepat, Tergugat/Termohon Kasasi seharusnya tidak dapat secara sepihak (tanpa penetapan putusan Pengadilan Hubungan Industrial) menyatakan bahwa mogok kerja yang dilakukan tidak sah, seharusnya Tergugat/ Termohon Kasasi menggugat buruh/Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk menguji apakah mogok kerja tersebut sah atau tidak menurut PHI, apabila perkaranya telah berkekuatan hukum tetap dan ternyata Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi dinyatakan sebagai pihak yang kalah, baru dapat dikatakan bahwa Mogok

Halaman 77 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Kerja yang dilakukan tidak sah secara hukum sehingga dapat dinyatakan mangkir. Selain itu, sesuai pula dengan ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yang amar putusan lengkapnya berbunyi “frasa ‘belum ditetapkan’ dalam Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai ‘belum berkekuatan hukum tetap.’” maka Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi telah memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Palangka Raya pada melalui Yang Mulia Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya supaya pemeriksaan sengketa dipercepat sesuai Pasal 98 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial namun ternyata Ketua Pengadilan Negeri Palangka Raya telah mengeluarkan Penetapan Ketua Pengadilan Nomor 9/Pen.Pdt.Sus-PHI/PN Plk tanggal 20 Oktober 2015 dengan menyatakan permohonan Para Pemohon Kasasi tersebut tidak beralasan ?

Oleh karenanya, patut dan adil menurut hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang mengadili perkaraa quo membatalkan Penetapan Ketua Pengadilan Negeri Nomor 9/Pen.Pdt.Sus-PHI/PN Plk, tanggal 20 Oktober 2015 dan mengabulkan permohonan pemeriksaan dengan acara cepat sesuai Pasal 98 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diajukan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi.

DALAM POKOK PERKARA

5. *Judex Facti* dalam putusannya telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, khususnya dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, halaman 149, *Judex Facti* tidak memahami akar masalah perkara *a quo* (akar masalah telah diungkapkan dalam posita gugatan awal posita Nomor 1 dan 2 serta dampaknya yang merugikan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 dan Nomor 4) dan *Judex Facti*

Halaman 78 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



juga keliru dalam mengurai, memahami fakta-fakta hukum selama proses persidangan perkara *a quo*.

5.1. Pada halaman 149 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa setelah majelis melihat alat-alat bukti yang diajukan di depan persidangan oleh kedua belah pihak yang berperkara masing-masing pihak mengajukan bukti surat dan saksi-saksi dan dari bukti surat dan saksi-saksi tersebut dapat diperoleh fakta-fakta hukum sebagai berikut:

Adanya hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan bukti surat Para Penggugat yaitu bukti surat P-13, P-14, P-15, P-16, P-38, P-39, P-40, P-44, P-45, P-46, P-47, P-48, P-49, P-50, P-51, P-52, P-54, P-73,, dan P-74, bukti surat Tergugat yaitu bukti surat T-1.a, T-1.c, T-1.e, T-7.f, T-7.g, T-8.a, T-8.b, T-8.c, T-9.a, T-9.b, T-9.c, T-9.d, T-9.e, T-9.f, T-9.g, T-9.h, T-9.i, T-9.j, T-9.k, dan T-9.l serta keterangan saksi Para Penggugat yaitu saksi 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi

Menimbang bahwa dari fakta-fakta hukum di atas ternyata dibenarkan dan tidak dibantah oleh pihak yang berperkara, maka menurut hukum apa yang diakui atau tidak dibantah oleh pihak lawan dalam persidangan atau didepan hakim adalah merupakan bukti yang sempurna (Pasal 174 HIR *juncto* Pasal 1925 KUHPerdara) dan terhadap fakta tersebut tidak perlu dibuktikan lagi;”

Bahwa setelah Para Pemohon Kasasi mencermati bukti :

1. Surat P-13 berupa Surat Pernyataan a.n. Muhamad Sarwo/tenaga kerja PT. ADS yang diajukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Muhamad Sarwo bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).

Halaman 79 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



2. Surat P-14 berupa Surat Pernyataan a.n. Dede Rohmat Ripalmi/ tenaga kerja PT. ADS yang diajukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Dede Rohmat Ripalmi bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/ Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/ Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).
3. Surat P-15 berupa Surat Pernyataan a.n. Ahmad Mudasir/ tenaga kerja PT. BHL yang diajukan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Ahmad Mudasir bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/ Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena Saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/ Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).
4. Surat P-16 berupa Surat Pernyataan a.n. Satri Rahman/ tenaga kerja PT. BHL yang diajukan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Satri Rahman bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/ Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena Saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/ Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).

Ternyata bukti-bukti Surat P-13, P-14, Surat P-15, Surat P-16 bukan merupakan bukti adanya hubungan kerja antara Para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sebab Muhamad Sarwo, Dede Rohmat Ripalmi, Ahmad Mudasir, Satri Rahman bukan termasuk bagian dari Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi melainkan hanya tenaga kerja biasa yang masih aktif bekerja di perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi yang dengan iktikad baik ingin mengungkapkan fakta keterlambatan pembayaran upah/gaji *pasca* akuisisi sesuai isi Surat Pernyataannya sebagaimana Bukti Surat P-13, P-14, Surat P-15, Surat P-16 namun kehadiran mereka dimuka Pengadilan ditolak oleh



Termohon Kasasi dan *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* ketika penolakan saksi a.n. Muhamad Sarwo, Dede Rohmat Ripalmi, Ahmad Mudasir, Satri Rahman bahwa hal ini akan dicatat dalam Berita Acara). Oleh karenanya bukti-bukti surat tersebut bukan merupakan bukti adanya hubungan kerja antara Para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi hal ini menunjukkan *Judex Facti* tidak cermat dalam menganalisa bukti-bukti surat dan keterangan saksi apalagi terkait dengan keterangan saksi Para Penggugat yaitu saksi 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi jelas tidak dirinci, tidak dikutip, tidak disebutkan keterangan manakah yang menurut *Judex Facti* diakui/ dibenarkan oleh kedua belah pihak tersebut dan relevan ???

5.2. Pada halaman 151, alinea kedua, ketiga dan keempat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa yang menjadi persengketaan antara kedua belah pihak adalah mengenai;

Adanya perubahan nama perusahaan dari PT. BW Plantation, Tbk. menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. yang mengakibatkan adanya keterlambatan upah/gaji kepada karyawan;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut di atas maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu apakah telah terjadi perubahan status perusahaan;”

Bahwa *Judex Facti* memang ternyata tidak memahami akar masalah perkara *a quo* (akar masalah telah diungkapkan dalam posita gugatan awal posita Nomor 1 dan 2 dan dampaknya yang merugikan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 dan Nomor 4), Para Pemohon Kasasi dalam gugatannya tidak pernah mempersoalkan perubahan nama perusahaan dari PT. BW Plantation, Tbk. menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. (namun mempersoalkan adanya akuisisi/perubahan kepemilikan perusahaan) dan lebih-lebih lagi *Judex Facti* juga keliru karena mempertimbangkan perubahan status perusahaan yang sama sekali tidak menjadi materi gugatan dari Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi.



Bahwa jelas apa yang dimaksud dengan perubahan status adalah aksi korporasi (*corporate action*) baik dengan atau tanpa persetujuan *owners* yakni Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang mengakibatkan terjadinya perubahan bentuk hukum atau status hukum suatu perusahaan, yang dapat meliputi, namun tidak terbatas pada (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013 halaman 37 angka 2 huruf a, b, c dan d (penjelasan Pemerintah)/dengan Pemohon a.n. Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto) :

- a. perubahan bentuk hukum perusahaan dari suatu badan usaha bukan badan hukum (*entity, non-legal entity*) menjadi badan usaha berbentuk badan hukum (*legal entity, persona ficta, rechts person*);
- b. terjadinya pemisahan yang antara lain dalam konteks perseroan terbatas, adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh Perseroan Terbatas untuk memisahkan (suatu unit) usaha yang mengakibatkan seluruh aktiva dan pasiva Perseroan Terbatas beralih karena hukum kepada 2 (dua) Perseroan Terbatas atau lebih, atau sebagian aktiva dan pasiva Perseroan Terbatas beralih karena hukum kepada 1 (satu) Perseroan Terbatas atau lebih (*vide* Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas atau Undang Undang Perseroan Terbatas)/UU PT.

Dalam Pasal 135 Undang Undang Perseroan Terbatas, pemisahan *a quo* dimaknai dalam 2 (dua) arti, yakni :

- 1) *pemisahan murni*, yang dalam teori dan istilah hukum, disebut dengan pemecahan atau *split off* [*vide* Pasal 135 ayat (1) dan Penjelasannya Undang Undang Perseroan Terbatas].
- 2) *pemisahan tidak murni*, atau dalam istilah Undang Undang Perseroan Terbatas hanya disebut pemisahan, atau *spin off* saja. Pengertian yang hampir sama dengan *spin off*, dan juga merupakan salah satu aksi korporasi, adalah *split up* (*the division of a corporation into two or more new corporation*), sehingga dimaknai juga sebagai pemisahan (*vide* Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, Eighth Edition-2004, p. 1437);
- c. terjadinya akuisisi aset (semacam *self off* jual beli aset) yang sekaligus beralihnya SDM (personal) yang terlibat dalam unit/aset yang dijual.



d. adanya perubahan status permodalan seperti pemberian fasilitas sebagai perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan/atau menjadi Penanaman Modal Asing (PMA), terjadinya investasi atau divestasi (*joint venture*), PT. tertutup menjadi PT. Tbk. (*going public*) atau terjadi sebaliknya menjadi *going privat*.

Bahwa jelas Para Pemohon Kasasi mengajukan gugatan karena telah terjadi perubahan kepemilikan perusahaan yang dalam hukum perseroan/ hukum perusahaan biasa disebut dengan istilah Pengambilalihan (*acquisition, take over, leverage buy out/ LBO* atau *leverage buy in/ LBI*), yakni perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (legal person) atau orang perseorangan (natural person) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut (*vide* posita Gugatan Nomor 3.1 s.d. 3.1.5.2.) dan *vide* Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa "Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut."

Bahwa masih menurut Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas :

Pasal 125

- (1) Pengambilalihan dilakukan dengan cara pengambilalihan saham yang telah dikeluarkan dan/atau akan dikeluarkan oleh Perseroan melalui Direksi Perseroan atau langsung dari pemegang saham.
- (2) Pengambilalihan dapat dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan.
- (3) Pengambilalihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengambilalihan saham yang mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut;

Bahwa menurut Undang Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal:

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Afiliasi adalah :



d. hubungan antara perusahaan dan Pihak, baik langsung maupun tidak langsung, mengendalikan atau dikendalikan oleh perusahaan tersebut;

e. hubungan antara 2 (dua) perusahaan yang dikendalikan, baik langsung maupun tidak langsung, oleh Pihak yang sama; atau

Penjelasan Pasal 1

Angka 1

Penjelasan Huruf d

Yang dimaksud dengan “pengendalian” dalam huruf ini adalah kemampuan untuk menentukan, baik langsung maupun tidak langsung, dengan cara apa pun pengelolaan dan atau kebijaksanaan perusahaan. Sebagai contoh hubungan perusahaan dengan Pihak yang langsung mengendalikan perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tuan A mengendalikan PT. X.

Sebagai contoh, hubungan perusahaan dengan Pihak yang tidak langsung mengendalikan perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tuan A mengendalikan PT. X dan PT. X mengendalikan PT. Y. Dengan demikian, Tuan A mengendalikan secara tidak langsung PT. Y.

Sebagai contoh, hubungan antara perusahaan dan Pihak yang dikendalikan secara langsung oleh perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

PT. Y dikendalikan oleh PT. X.

Sebagai contoh, hubungan antara perusahaan dan Pihak yang dikendalikan secara tidak langsung oleh perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

PT. Z dikendalikan oleh PT. Y dan PT. Y dikendalikan oleh PT. X. Dengan demikian, PT. Z dikendalikan secara tidak langsung oleh PT. X.

Penjelasan Huruf e

Sebagai contoh, hubungan antara 2 (dua) perusahaan yang dikendalikan secara langsung oleh Pihak yang sama adalah sebagai berikut:

PT. X dan PT. Y dikendalikan oleh Tuan A.

Sebagai contoh, hubungan antara 2 (dua) perusahaan yang dikendalikan secara tidak langsung oleh Pihak yang sama adalah sebagai berikut:

PT. X 1 dikendalikan oleh PT. X 2 dan PT. Y 1 dikendalikan oleh PT. Y 2, selanjutnya PT. X 2 dan PT. Y 2 dikendalikan oleh Tuan A. Dengan



demikian, PT. X 1 dan PT. Y 1 dikendalikan secara tidak langsung oleh Tuan A.

Bahwa Para Pemohon Kasasi telah mengungkapkan Bukti P-2 berupa Fotocopy Prospektus PT. BWPT, Tbk., yang diterbitkan tertanggal 27 November 2014 (sesuai aslinya/telah diperlihatkan aslinya) yang pada pokoknya mengungkapkan bahwa:

- 1) Pada bagian Ringkasan, halaman xii mengungkapkan bahwa benar sebelumnya saham perseroan Tergugat sebesar 99,99 % dimiliki secara mayoritas/ dikendalikan oleh PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.).
- 2) Pada halaman 3 dan 4 mengungkapkan bahwa benar sebelum akuisisi Tergugat adalah anak perseroan (anak perusahaan) PT. BW Plantation, Tbk./pengendali perseroan Tergugat dan mengungkapkan pula struktur permodalan (modal saham)/ komposisi kepemilikan saham perseroan Tergugat beserta afiliasinya.
- 3) Pada halaman 13 mengungkapkan Struktur Akuisisi Perseroan PT. BW Plantation, Tbk./pengendali perseroan Tergugat (induk perusahaan Tergugat)/ sebelum Perseroan melakukan akuisisi Grup Green Eagle.
- 4) Pada halaman 15 mengungkapkan Struktur Perseroan PT. BW Plantation, Tbk. (induk perusahaan Tergugat)/ setelah Perseroan selesai mengakuisisi Grup Green Eagle dan setelah Grup Green Eagle mengakuisisi Cadangan Lahan Tambahan Rajawali.

Bahwa Para Pemohon Kasasi juga telah mengungkapkan Bukti P-9 berupa Fotocopy Prospektus PT. BWPT, Tbk., yang diterbitkan tertanggal 20 Oktober 2009 (sesuai aslinya/ telah diperlihatkan aslinya) yang pada pokoknya mengungkapkan bahwa:

- 1) Pada bagian Ringkasan, halaman ix mengungkapkan bahwa benar sebelumnya saham perseroan Tergugat sebesar 99,99 % dimiliki secara mayoritas/ dikendalikan oleh PT. BW Plantation, Tbk.
- 2) Pada bagian Ringkasan, halaman x mengungkapkan bahwa benar PT. BW Investindo adalah pengendali perseroan/ Pemilik Saham Mayoritas (50,0 %) di PT. BWPT, Tbk.

Bahwa menurut Pasal 1 angka 26 Undang Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal menyatakan bahwa "Prospektus adalah



setiap informasi tertulis sehubungan dengan Penawaran Umum dengan tujuan agar Pihak lain membeli Efek.”

Bahwa selanjutnya Pasal 78 ayat (1) Undang Undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal menyatakan bahwa “Setiap Prospektus dilarang memuat keterangan yang tidak benar tentang Fakta Material atau tidak memuat keterangan yang benar tentang Fakta Material yang diperlukan agar Prospektus tidak memberikan gambaran yang menyesatkan.”

Penjelasan Pasal 78 ayat (1):

Prospektus merupakan salah satu dokumen pokok dalam rangka Penawaran Umum. Oleh karena itu, informasi yang terkandung di dalamnya harus memuat hal-hal yang benar-benar menggambarkan keadaan Emiten yang bersangkutan sehingga keterangan atau informasi dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan untuk menetapkan keputusan investasinya. Apabila informasi yang disajikan tidak benar tentang fakta yang material, atau tidak mengungkapkan informasi yang benar tentang fakta yang material, hal tersebut dapat mengakibatkan pemodal mengambil keputusan investasi yang tidak tepat.

Bahwa *Judex Facti* tidak pernah mempertimbangkan Bukti P-2 dan Bukti P-9 seperti tersebut padahal jelas Bukti P-2 dan Bukti P-9 mengungkapkan bahwa Termohon Kasasi adalah *entitas* anak perseroan dari PT. Eagle High Plantations, Tbk., yang notabene sebagai pengendali perseroan sebab mayoritas (99,99 %) saham Termohon Kasasi sepenuhnya dipegang/dikuasai oleh PT. Eagle High Plantations, Tbk. serta masih banyak Bukti Surat yang tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* (yang disebutkan oleh *Judex Facti* hanya bukti surat P-13, P-14, P-15, P-16, P-38, P-39, P-40, P-44, P-45, P-46, P-47, P-48, P-49, P-50, P-51, P-52, P-54, P-73,, dan P-74, bukti surat Tergugat yaitu bukti surat T-1.a, T-1.c, T-1.e, T-7.f, T-7.g, T-8.a, T-8.b, T-8.c, T-9.a, T-9.b, T-9.c, T-9.d, T-9.e, T-9.f, T-9.g, T-9.h, T-9.i, T-9.j, T-9.k, dan T-9.l itupun tanpa menguraikan apa pertimbangannya, bukti selain dan selebihnya tidak pernah dipertimbangkan), *Judex Facti* juga tidak pernah mempertimbangkan bukti berupa Keterangan Ahli a.n. Drs. Werhan Asmin, S.H., M.H., M.Div yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi serta Keterangan Ahli a.n. Dr. H. Djumadi, S.H., M.H., yang diajukan oleh Termohon Kasasi (yang disebutkan oleh *Judex Facti*



hanya keterangan saksi Para Penggugat yaitu saksi 1. Erko Mojra, 2. Nuh Hendrik Fudikoa, dan 3. Riyan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi itupun tanpa menguraikan atau mengutip atau menyebutkan apa isi kesaksian/keterangan dari saksi-saksi tersebut yang dinilai relevan sebagaimana lazimnya suatu pertimbangan dalam Putusan Lembaga Peradilan)/*vide* halaman 150 s.d. 151 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIK, tanggal 16 Maret 2016, padahal seharusnya berdasarkan ketentuan yang berlaku *Judex Facti* dalam putusannya wajib mempertimbangkan setiap bukti yang diajukan para pihak, apabila terdapat bukti yang tidak dipertimbangkan maka dapat menyebabkan batalnya putusan *a quo* sebagaimana dimaksud Pasal 102 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

Pasal 102

(1) Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. ringkasan Pemohon/Penggugat dan jawaban Termohon/Tergugat yang jelas;
- d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. amar putusan tentang sengketa;
- g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutuskan, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

(2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Oleh karenanya, *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 151, alinea kedua, ketiga dan keempat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIK, tanggal 16 Maret 2016 seperti

Halaman 87 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sehingga Putusan tersebut harus dibatalkan dan gugatan Para Pemohon Kasasi harus dikabulkan.

5.3. Pada halaman 151 s.d. 152, alinea kelima dan keenam halaman 152 alinea kesatu dan kedua Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa dalam posita gugatan Para Penggugat poin 2 yang mendalilkan tentang terjadi aksi korporasi (*corporate action*), berupa perubahan kepemilikan perusahaan (pengambilalihan atau akuisisi) PT. BW Plantation, Tbk. ke PT. Eagle High Plantations, Tbk.;

Menimbang, bahwa Anggaran Dasar Tergugat yang tercantum dalam Akta Pendirian Nomor 78 tertanggal 16 Oktober 1998 yang dibuat dihadapan DR Irawan Soerodjo, S.H, M.Sc, Notaris di Jakarta dan telah mendapat mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusannya tertanggal 12 Februari 1999 Nomor C-2675.HT.01.01.TH.99 serta telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia pada tanggal 5 Desember 2000 Nomor 97 Tambahan Nomor 7501, beserta seluruh perubahannya sebagaimana terakhir diubah dengan Akta Nomor 18 tertanggal 10 Juli 2015 tentang Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Adhyaksa Dharmasatya yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H., Notaris di Jakarta, tidak terdapat perubahan Anggaran Dasar Tergugat yang memuat perubahan nama dan status perseroan Tergugat, dimana nama perseroan Tergugat sejak didirikan sampai saat ini adalah PT. Adhyaksa Dharmasatya, sedangkan status perseroan Tergugat sejak didirikan sampai dengan saat ini adalah Perseroan Terbatas (PT.) non-Tbk. (non-PT. Terbuka), memiliki fasilitas PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri);

Menimbang, bahwa berdasarkan Anggaran Dasar Tergugat tersebut, terbukti juga tidak pernah terjadi aksi korporasi (*corporate action*) sehubungan dengan penggabungan maupun peleburan antara Tergugat dengan subjek hukum lain;



Menimbang, bahwa sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, Tergugat menyatakan bahwa tidak pernah terjadi perubahan nama dan status perseroan Tergugat serta tidak pernah terjadi aksi korporasi (*corporate action*) sehubungan dengan penggabungan maupun peleburan antara Tergugat dengan subjek hukum lain;”

Bahwa Para Pemohon Kasasi perlu menegaskan bunyi posita gugatan Nomor 2 (dua) tidak seperti yang dinyatakan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangannya seperti tersebut di atas dan jelas maknanya pun berbeda, posita gugatan Nomor 2 (dua) yang diajukan Para Pemohon Kasasi berbunyi sebagai berikut:

2. Bahwa telah terjadi aksi korporasi (*corporate action*), berupa perubahan kepemilikan perusahaan (pengambilalihan atau *akuisisi*) PT. BWPT, Tbk. sebagaimana dimaksud Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).” yang akan diuraikan sebagai berikut:

41.1.1. Perubahan Kepemilikan Perusahaan

41.1.2. Bahwa menurut Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013 halaman 39 angka 5 (penjelasan Pemerintah)/dengan Pemohon a.n. Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto) yang dimaksud dengan perubahan kepemilikan perusahaan disebut dengan istilah Pengambilalihan (*acquisition, take over, leverage buy out/ LBO* atau *leverage buy in/LBI*), yakni perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (*legal person*) atau orang perseorangan (*natural person*) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut;

Halaman 89 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- 41.1.3. Bahwa aksi korporasi (*corporate action*), berupa perubahan status hukum perusahaan, penggabungan (*merger*), peleburan (konsolidasi, fusi) atau perubahan kepemilikan perusahaan (pengambilalihan atau akuisisi) adalah salah satu metode untuk melakukan restrukturisasi perusahaan (Munir Fuady, *Hukum tentang Merger*, h. 5);
- 41.1.4. Bahwa dalam Penjelasan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, tidak dijelaskan secara rinci apa yang dimaksudkan dengan perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan, dan hanya disebutkan "Cukup jelas", karena aksi korporasi *a quo* sudah merupakan kelaziman dalam hukum korporasi atau hukum perusahaan (*corporate law*) yang terkait dengan hukum ketenagakerjaan (*labour law*) dan sudah sangat dipahami oleh para pelaku bisnis dalam kaitan dengan restrukturisasi usaha/perusahaan;
- 41.1.5. Bahwa berdasarkan beberapa penjelasan Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang merupakan interpretasi instansi (*institutional interpretation*) yang diberikan atas dasar kasus-kasus sebelum dan sesudah terbitnya Undang Undang Ketenagakerjaan (*historical interpretation*), maksud dari ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, adalah bahwa pekerja/buruh hanya dapat menyatakan "tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja", apabila terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa perubahan status, penggabungan (*merger*), peleburan (konsolidasi/fusi), atau perubahan kepemilikan perusahaan dan setelah dilakukan restrukturisasi perusahaan mengakibatkan terjadinya reposisi atau rotasi kemudian pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja dengan alasan telah terjadi perubahan syarat-syarat kerja sebagaimana tertera dalam perjanjian kerja (dan termasuk Peraturan Perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama)" (*vide* Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013 halaman 39 s.d. 40 angka 6 s.d. 8 (penjelasan Pemerintah)/dengan

Halaman 90 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Pemohon a.n. Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto) ;

41.1.6. Bahwa telah terjadi perbuatan hukum berupa perubahan kepemilikan perusahaan PT. ADS/Tergugat yang *notabene* tempat Para Penggugat bekerja yang akan dijelaskan sebagai berikut:

41.1.6.1. Bahwa saham PT. BWPT, Tbk. (pengendali perseroan/pemilik saham mayoritas/induk perusahaan PT. ADS/ Tergugat) semula dimiliki/dikuasai oleh PT. BW Investindo (34,86 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Matacuna Group Limited* (10,91 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One Limited* (9,00 %), *Barclays Bank PLC Hi-Point Resources Limited* (7,02 %), *JP Morgan Chase Bank NA RE Non Treaty Clients* (4,96 %), *LGT BK (Singapore) Ltd/ CLT TST AC Spore* (1,49 %), Masyarakat lainnya (kepemilikan di bawah 5%) sebesar (31,76 %), dan berdasarkan Surat Pernyataan tertanggal 18 September 2014 dari *LGT BK (Singapore) Ltd/ CLT TST AC Spore* kepada *Credit Suisse AG SG Branch S/A Matacuna Group Limited* ("Matacuna") bahwa sebesar 67.000.000 saham yang tercatat atas nama *LGT BK (Singapore) Ltd/CLT TST AC Spore* adalah milik *Matacuna* sehingga yang menjadi pemilik saham mayoritas/pengendali atas perseroan tersebut (PT. BWPT, Tbk.) adalah PT. BW Investindo (sebesar 34,86 %)/ *vide Prospektus* PT. BWPT, Tbk., yang diterbitkan tertanggal 27 November 2014, pada halaman 3, 4, 13 dan 15 yang dihubungkan dengan Laporan Tahunan 2009 (*Annual Report 2009*) PT. BW Plantation, Tbk. khususnya halaman 9, 14, 20, Laporan Tahunan 2010 (*Annual Report 2010*) PT. BW Plantation, Tbk., Laporan Tahunan 2011 (*Annual Report 2011*) PT. BW Plantation, Tbk. khususnya halaman 9 dan

Halaman 91 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



halaman 36, Laporan Tahunan 2012 (*Annual Report 2012*) PT. BW Plantation, Tbk., Laporan Tahunan 2013 (*Annual Report 2013*) PT. BW Plantation, Tbk. ;

41.1.6.2. Saat ini pasca perubahan kepemilikan perusahaan PT. ADS/ Tergugat maka nama PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.) di ganti menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. (untuk selanjutnya disebut "PT. EHPT, Tbk.") dan saham PT. EHPT, Tbk. dikuasai/ dimiliki oleh *Credit Suisse AG SG Branch S/A PT. Rajawali Capital International* (65,54 %), PT. BW Investindo (4,98 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* (1,29%), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* (0,03 %), Publik/ Public (kepemilikan di bawah 5%/ownership below 5 %) sebesar (28,16 %), sehingga kini yang menjadi pemilik saham mayoritas/pengendali atas perseroan tersebut (PT. EHPT, Tbk.) adalah PT. Rajawali Capital International (65,54 %) yang terafiliasi dengan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* (1,29%) dan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* (0,03 %). Dan ternyata PT. Rajawali Capital International, *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* dan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* sepenuhnya dikendalikan oleh PT. Rajawali Corpora/ *vide* Laporan Tahunan 2014 (*Annual Report 2014*) PT. Eagle High Plantations, Tbk., halaman 49, 52, 55) ;

Bahwa *Judex Facti* lagi-lagi secara tidak langsung menyatakan diri tidak memahami akar masalah perkara *quo* (akar masalah telah diungkapkan dalam posita gugatan awal posita Nomor 1 dan 2 serta dampaknya yang merugikan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 dan Nomor 4), Para Pemohon Kasasi tidak pernah mempersoalkan penggabungan maupun peleburan antara Termohon Kasasi dengan subjek hukum

Halaman 92 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



lain karena hal tersebut memang tidak pernah terjadi, Para Pemohon Kasasi dalam seluruh bagian gugatannya tidak pernah menyebutkan bahwa nama perseroan PT. ADS pernah berubah dan lain sebagainya sebagaimana pertimbangan *Judex Facti* di atas (namun jelas Para Pemohon Kasasi mempersoalkan adanya akuisisi/perubahan kepemilikan perusahaan).

Bahwa apa yang dimaksud dengan Penggabungan dan Peleburan telah dijelaskan pula dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013, pada halaman 38 s.d. 39 angka 3 dan angka 4 yakni:

3. Bahwa yang dimaksud dengan penggabungan yang sering disebut *merger*, pada dasarnya sama dengan makna dan maksud penggabungan dalam hukum perseroan sebagaimana (misalnya) tertuang dalam Pasal 1 angka 9 Undang Undang mengenai Perseroan Terbatas (Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007), yakni, bahwa penggabungan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh satu Perseroan Terbatas atau lebih untuk menggabungkan diri (*merger*) dengan Perseroan Terbatas lain yang telah ada (*surviving company*) yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan Terbatas yang menggabungkan diri (*merging company*) beraiah karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum;

4. Bahwa yang dimaksud dengan peleburan (*fusion, fus*) atau yang sering disebut *konsolidasi* sebagaimana tersebut dalam Pasal 1 angka 10 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004, adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh 2 (dua) Perseroan Terbatas atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan 1 (satu) Perseroan Terbatas baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari Perseroan Terbatas yang meleburkan diri dan status badan hukum Perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum;

Selanjutnya, definisi Penggabungan dalam konteks hukum perseroan juga dapat dilihat pada Pasal 1 angka 9 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa "Penggabungan adalah perbuatan hukum



yang dilakukan oleh satu Perseroan atau lebih untuk menggabungkan diri dengan Perseroan lain yang telah ada yang mengakibatkan aktiva dan pasiva dari Perseroan yang menggabungkan diri beralih karena hukum kepada Perseroan yang menerima penggabungan dan selanjutnya status badan hukum Perseroan yang menggabungkan diri berakhir karena hukum.”

Defenisi Peleburan dalam konteks hukum perseroan juga dapat dilihat pada Pasal 1 angka 10 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyatakan bahwa “Peleburan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh dua Perseroan atau lebih untuk meleburkan diri dengan cara mendirikan satu Perseroan baru yang karena hukum memperoleh aktiva dan pasiva dari Perseroan yang meleburkan diri dan status badan hukum Perseroan yang meleburkan diri berakhir karena hukum.”

Oleh karenanya, *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 151 s.d. 152, alinea keempat, kelima dan keenam halaman 152 alinea kesatu dan kedua Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016 seperti tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sehingga Putusan tersebut harus dibatalkan dan gugatan Para Pemohon Kasasi harus dikabulkan.

5.4. Pada halaman 152 alinea ketiga dan keempat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 18 tertanggal 10 Juli 2015 yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H., Notaris di Jakarta (bukti surat Tergugat T-4.b), Tergugat saat ini dimiliki oleh PT. Eagle High Plantations, Tbk. (PT. EHP) (dahulu bernama PT. BW Plantation, Tbk.) sebagai pemilik sejumlah 199.717.999 lembar saham dari total 199.718.000 lembar saham dalam perseroan Tergugat, yang



mencerminkan 99,99 % dari seluruh saham, sebagaimana juga yang tercantum pada Akta sebelumnya, yaitu Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 01 tertanggal 03 April 2013 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H., Notaris di Jakarta (bukti surat Tergugat T-4.b);

Menimbang, bahwa terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa pengambilalihan saham mayoritas pada PT. EHP (dan bukan di perseroan Tergugat), oleh PT. Rajawali Capital International dari pemegang saham mayoritas sebelumnya sebagaimana yang tercantum dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. BW Plantation, Tbk. Nomor 33 tanggal 24 Desember 2014 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H., Notaris di Jakarta. Bahwa PT. EHP merupakan perusahaan public (Perseroan Terbatas Terbuka) yang sahamnya tercatat pada Bursa Efek Indonesia (Indonesian Stock Exchange), sehingga aksi korporasi (*corporate action*) yang menyangkut perubahan pemegang saham di level PT. EHP (bukan di level Tergugat) dimungkinkan terjadi setiap saat;"

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum *Judex Facti* seperti tersebut di atas, mohon dicermati ternyata dalil-dalil dalam posita gugatan Nomor 1 (satu) dan Nomor 2 (dua) dari Para Pemohon Kasasi sebenarnya telah terbukti dan hal-hal tersebut juga diakui dan dibenarkan sendiri oleh Termohon Kasasi sebagaimana Jawaban Tergugat/Termohon Kasasi pada halaman 20 angka 36, 37 dan 38, Termohon Kasasi menyatakan bahwa :

36. Bahwa adalah benar apa yang didalilkan oleh Para Penggugat dalam gugatannya pada butir 1, bahwa PT. EHP adalah Pemilik 99,99 % dari seluruh saham perseroan Tergugat (*vide* Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 18 tertanggal 10 Juli 2015 yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H. Notaris di Jakarta;
37. Bahwa benar telah terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa pengambilalihan saham mayoritas pada PT. EHP (dan bukan di perseroan Tergugat), oleh PT. Rajawali Capital Indonesia dari pemegang saham mayoritas sebelumnya sebagaimana yang tercantum dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. BW Plantation, Tbk. Nomor 33 tanggal 24 Desember 2014 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H. Notaris di Jakarta. Perlu Tergugat

Halaman 95 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tegaskan dalam jawaban ini bahwa PT. EHP merupakan perusahaan public (Perseroan Terbatas Terbuka) yang sahamnya tercatat pada Bursa Efek Indonesia (Indonesian Stock Exchange), sehingga aksi korporasi (*corporate action*) yang menyangkut perubahan pemegang saham di level PT. EHP (bukan di level Tergugat) dimungkinkan terjadi setiap saat;

38. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain menyebutkan bahwa "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/ Buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja ...dst", namun pada faktanya berdasarkan uraian dalam butir 34 sampai dengan 37 jawaban ini tidak terjadi perubahan kepemilikan Tergugat, dimana sampai dengan saat ini pemilik 99,99 % dari seluruh saham perseroan Tergugat adalah tetap PT. EHP (dahulu bernama PT. BW Plantation, Tbk.);

Bahwa bukti posita gugatan Nomor 1 (satu) dan Nomor 2 (dua) dari Para Pemohon Kasasi sebenarnya telah terbukti, diakui dan dibenarkan oleh Termohon Kasasi dapat dilihat pula pada Duplik halaman 13 huruf g yang diajukan Tergugat yang menyatakan bahwa:

- g. Bahwa benar telah terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa pengambilalihan saham mayoritas pada PT. EHP (dan bukan di perseroan Tergugat), oleh PT. Rajawali Capital Indonesia dari pemegang saham mayoritas sebelumnya sebagaimana yang tercantum dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. BW Plantation, Tbk. Nomor 33 tanggal 24 Desember 2014 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H. Notaris di Jakarta. Perlu Tergugat tegaskan dalam jawaban ini bahwa PT. EHP merupakan perusahaan public (Perseroan Terbatas Terbuka) yang sahamnya tercatat pada Bursa Efek Indonesia (Indonesian Stock Exchange), sehingga aksi korporasi (*corporate action*) yang menyangkut perubahan pemegang saham di level PT. EHP (bukan di level Tergugat) dimungkinkan terjadi setiap saat;

Bahwa sekali lagi Para Pemohon uraikan perubahan kepemilikan perusahaan yang dalam hukum perseroan/hukum perusahaan biasa



disebut dengan istilah Pengambilalihan (*acquisition, take over, leverage buy out/ LBO* atau *leverage buy in/ LBI*), yakni perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (*legal person*) atau orang perseorangan (*natural person*) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut (*vide* posita Gugatan Nomor 3.1 s.d. 3.1.5.2.) dan *vide* Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa “Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut.” serta *vide* Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas:

Pasal 125

- (1) Pengambilalihan dilakukan dengan cara pengambilalihan saham yang telah dikeluarkan dan/atau akan dikeluarkan oleh Perseroan melalui Direksi Perseroan atau langsung dari pemegang saham.
- (2) Pengambilalihan dapat dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan.
- (3) Pengambilalihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengambilalihan saham yang mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut.

Bahwa pada posita gugatan Nomor 2.1.5.2. telah diuraikan bahwa kepemilikan saham publik di PT. Eagle High Plantations, Tbk. ternyata hanya di bawah 5 % (kepemilikan di bawah 5%) sebesar (28,16 %) yang artinya, saham yang dijual ke publik di Bursa Efek Indonesia (*Indonesian Stock Exchange*) Ternyata hanya 28,16 % (dengan masing-masing kepemilikan saham dibawah 5 %) dari total seluruh saham PT. Eagle High Plantations, Tbk.

Jelas logikanya tidak mungkin pemegang saham mayoritas (Peter Sondakh melalui PT. Rajawali Capital International) rela hati perseroan yang dibangunnya/ dimilikinya diatur oleh publik (melalui kepemilikan saham mayoritas di Bursa Efek), fakta bahwa saham PT. Eagle High Plantations, Tbk. yang diperjualbelikan/diperdagangkan hanya 28,16 % (dengan masing-masing kepemilikan saham dibawah 5 %) dari total seluruh saham PT. Eagle High Plantations, Tbk. dan sekedar hanya untuk “pemenuhan syarat sebagai perusahaan terbuka yang go publik”

Halaman 97 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



selebihnya saham mayoritas tetap berada di tangan Peter Sondakh melalui PT. Rajawali Capital International selaku pengendali perseroan (termasuk menjadi pengendali seluruh entitas anak perseroan yang berada dibawahnya/ termasuk Termohon Kasasi).

Saat ini *pasca* perubahan kepemilikan perusahaan PT. ADS/ Tergugat melalui PT. BW Plantation, Tbk. maka nama PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.) di ganti menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. (untuk selanjutnya disebut "PT. EHPT, Tbk." yang menguasai 99,99 % saham di perusahaan Termohon Kasasi) dan saham PT. EHPT, Tbk. dikuasai/dimiliki oleh *Credit Suisse AG SG Branch S/A PT. Rajawali Capital International* (65,54 %), *PT. BW Investindo* (4,98 %), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* (1,29%), *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* (0,03 %), Publik/ Public (kepemilikan di bawah *5%/ownership below 5 %*) sebesar (28,16 %), sehingga demikian kini yang menjadi pemilik saham mayoritas/ pengendali atas perseroan tersebut (PT. EHPT, Tbk.) adalah PT. Rajawali Capital International (65,54 %) yang terafiliasi dengan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* (1,29%) dan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* (0,03 %).

Dan ternyata PT. Rajawali Capital International, *Credit Suisse AG SG Branch S/A Pegasus CP One* dan *Credit Suisse AG SG Branch S/A Hong Kong Ltd.* sepenuhnya dikendalikan oleh PT. Rajawali Corpora/ *vide* Laporan Tahunan 2014 (*Annual Report 2014*) PT. Eagle High Plantations, Tbk., halaman 49, 52, 55) ;

Bahwa Pengakuan sebagaimana Jawaban Tergugat/Termohon Kasasi pada halaman 20 angka 36, 37 dan 38 serta Pengakuan sebagaimana pada Duplik halaman 13 huruf g yang diajukan Tergugat/ Termohon Kasasi seperti tersebut di atas menjadi semakin terang benderang ketika dihubungkan dengan keterangan saksi-saksi a.n. :

1. Safrudin Wibowo (saksi yang diajukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi) di bawah sumpah (*vide* halaman 127, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) :

Baris strip ketiga (kesaksiannya berbunyi)

- Bahwa saksi mengetahui perubahan nama dari PT. BW Planatation tersebut menjadi PT. Eagle High Plantations bulan Desember 2014;



Baris strip keempat (kesaksiannya berbunyi)

- Bahwa saksi mengetahui ada pengambilalihan saham di PT. BW Plantation sedangkan di PT. ADS tidak ada perubahan apa-apa;

Baris strip keenam (kesaksiannya berbunyi)

- Bahwa saksi mengetahui Pieter Sondakh dari Media saja;

2. Kuriadi (saksi yang diajukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi) di bawah sumpah (*vide* halaman 127, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) :

Baris strip kedua (kesaksiannya berbunyi)

- Bahwa hubungan PT. BHL dan PT. ADS adalah perusahaan yang posisinya saling berdampingan dan tergabung dalam satu group;

Bahwa pengakuan sebagaimana Jawaban Tergugat/ Termohon Kasasi pada halaman 20 angka 36, 37 dan 38 serta pengakuan sebagaimana pada Duplik halaman 13 huruf g yang diajukan Tergugat/Termohon Kasasi seperti tersebut di atas menjadi semakin terang benderang dan mengungkapkan pula bahwa dalil posita gugatan Nomor 1 (satu), Nomor 2 (dua), Nomor 3 (tiga) dan Nomor 4 (empat) telah terbukti ketika dihubungkan dengan Keterangan Saksi-Saksi yang diajukan Para Pemohon Kasasi a.n.:

1. Erko Mojra di bawah janji menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip kesatu (*vide* halaman 104 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan yang terjadi antara Para Penggugat dengan tergugat yaitu pada awalnya karena adanya perubahan atau akuisisi atau pelepasan logo BW Plantation ke Eagle High Plantation sebagaimana bukti P-53 yang mana saksi pernah menjadi kuasa dari Para Penggugat dimana karena adanya perubahan atau akuisisi atau pelepasan logo BW Plantation ke Eagle High Plantation tersebut menurut Para Penggugat terjadi keterlambatan pembayaran gaji oleh Tergugat kepada Para Tergugat dan selanjutnya Para Pekerja/ Para Penggugat menuntut/ mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada

Halaman 99 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat dengan dasar Pasal 169 ayat (1) atau Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Baris strip kelima (*vide* halaman 105 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa yang menjadi inti persoalan awal antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut dikarenakan adanya perubahan nama perusahaan BW Plantataion ke Eagle High Plantation karena adanya perubahan kepemilikan saham (akuisisi) dan akibat hal tersebut adanya perubahan syarat-syarat kerja kepada Para Pengugat yang ekksesnya akuisisi tersebut mempengaruhi tentang keterlambatan pembayaran gaji yang diterima oleh Para Penggugat setiap bulannya;

Baris strip keenam (*vide* halaman 105 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa Para Penggugat mengalami keterlambatan gaji dari Tergugat sejak bulan Januari 2015 sampai dengan bulan September 2015;

Baris strip keempat belas (*vide* halaman 106 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi mengetahui PT. ADS (Tergugat) merupakan anak perusahaan dari PT. BW Plantation dan telah berubah nama dari BW Plantation menjadi Eagle High Plantation;

Baris strip kesatu (*vide* halaman 108 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa para pekerja/karyawan menerima gaji/upah dari perusahaan PT. ADS setiap tanggal 6 setiap bulannya dan paling lambat tanggal 9 setiap bulannya namun setelah

Halaman 100 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



adanya akuisisi pembayaran gaji/upah oleh pihak perusahaan PT. ADS tersebut selalu di atas tanggal 9 setiap bulannya;

2. Noh Hendrik Fudikoa di bawah sumpah menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip kesatu (*vide* halaman 109 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat masih bekerja di PT. ADS tersebut gaji/upah yang saksi terima setiap bulannya paling lambat setiap tanggal 6 tidak pernah lebih dari tanggal tersebut;

Baris strip kedua (*vide* halaman 109 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi masih bekerja di PT. ADS tidak ada kesepakatan tertulis antara Perusahaan PT. ADS dengan karyawan mengenai batas tanggal pembayaran gaji/upah yang diterima karyawan setiap bulannya;

Baris strip ketujuh (*vide* halaman 109 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi mengetahui akibat adanya keterlambatan gaji tersebut karyawan/pekerja sempat melakukan mogok kerja;

Baris strip kelima (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi bekerja di PT. BW Plantation 2002 saksi melamar di BW Plantation dan saksi dipekerjakan sebagai karyawan panen divisi 2 BHL dan saksi masuk bekerja kemudian training selama 3 (tiga) bulan dibayar harian dan saksi berstatus sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) dan selanjutnya diangkat menjadi karyawan tetap;

Baris strip keenam (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya

Halaman 101 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016)
berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi diangkat menjadi karyawan tetap tersebut saksi tidak ada menerima surat apapun dari perusahaan hanya secara lisan saja;

Baris strip ketujuh (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016)
berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi bekerja tersebut saksi menerima gaji paling lambat tanggal 6 setiap bulannya dan di slip gaji tertulis BW Plantation sejak awal saksi bekerja;

Baris strip kedelapan (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016)
berbunyi:

- Bahwa saksi pindah dari karyawan panen ke karyawan rawat pada tahun 2004-2005 dan setelah itu ada surat mutasi tertulis bahwa saksi dipindahkan dari PT. BHL yang merupakan anak perusahaan dari PT. BW Plantation ke PT. ADS;

Baris strip kelima (*vide* halaman 111 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016)
berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi masih aktif bekerja yaitu sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2012 kondisi atau keadaan perusahaan bagus gaji 1 (satu) bulan 2 (dua) kali dibayar ada gaji kecil dan gaji besar dan sejak tahun 2005-2006 gaji 1 (satu) kali 1 (satu) bulan;

3. Ryan Hadi Prakoso di bawah sumpah/ janji menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip kesatu (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016)
berbunyi:

Halaman 102 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa pekerjaan saksi adalah swasta namun sebelumnya saksi pernah bekerja di PT. ADS yang merupakan group dari perusahaan BW Plantation pada bagian pabrik sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2015;

Baris strip kedua (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada awal saksi bekerja di PT. ADS tersebut pembayaran gaji/upah yang saksi terima utuh/lancer setiap tanggal 6 paling lambat tanggal 9 setiap bulannya namun pada bulan Juni, Juli, Agustus, September, Oktober terjadi keterlambatan gaji yang mana saksi menerima gaji pada tanggal 15, 16, 17 setiap bulannya;

Baris strip kelima (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa mengetahui terjadinya keterlambatan gaji karyawan/pekerja tersebut dikarenakan adanya perubahan nama dari BW Plantation ke Eagle High Plantation;

Baris strip keenam (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi masuk bekerja masih BW Plantation selanjutnya berubah nama menjadi Eagle High Plantation dan saksi mengetahui ada perubahan nama tersebut dari lambing di depan pabrik yang semula BW Plantation menjadi Eagle High Plantation;

Baris strip kesebelas (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) pada waktu itu tidak ada suratnya hanya lisan saja yang disampaikan dari pihak perusahaan;

Halaman 103 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Baris strip ketiga belas (*vide* halaman 112 s.d. 113 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa setelah 1 (satu) tahun bekerja sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) selanjutnya saksi diangkat menjadi karyawan tetap dan pengangkatan saksi sebagai karyawan tetap tersebut hanya disampaikan secara lisan oleh pihak perusahaan tidak ada suratnya;

Baris strip kedua (*vide* halaman 113 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan PT. ADS tersebut pada bulan Agustus 2015;

Baris strip ketiga (*vide* halaman 113 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan PT. ADS tersebut dikarenakan keterlambatan gaji;

4. Saksi Ahli Drs. Werhan Asmin, S.H., M.H., M.Div (Dosen Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat) di bawah Janji menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip kedelapan (*vide* halaman 115 s.d. 116 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa apabila ada perubahan nama dimana perusahaan tersebut dikarenakan adanya *take over* atau akuisisi pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan

Halaman 104 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

Baris strip keempat (*vide* halaman 116 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIK, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa keterlambatan gaji yang diterima pekerja/buruh dapat menjadi alasan buruh untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal tersebut diatur secara normatif di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2011 mempertegas ketentuan 3 (tiga) bulan yang dimaksudkan dalam Pasal tersebut;

Bahwa apabila kesaksian-kesaksian tersebut di atas dihubungkan pula dengan pengakuan Kuriadi Law, Saprudin Wibowo, dkk sebagaimana tertuang di dalam Anjuran Tertulis melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/Hi.Kesja/IV/2015, tanggal 21 April 2015 (Bukti P-26) yang diterbitkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur yang menyatakan bahwa: Mengakui dan Membenarkan keterlambatan pembayaran upah karena sedang *cash flow* dan krisis keuangan akibat adanya perubahan system dari BW Plantation ke SAP dan PMS maka dalil gugatan (posita gugatan Nomor 1 s.d. Nomor 4) Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi yang telah tegas menuntut Pemutusan Hubungan Kerja dengan pembayaran sejumlah uang pesangon dan lain sebagainya akibat adanya akuisisi (sesuai Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) PT. BW Plantation, Tbk. oleh PT. Rajawali Capital Indonesia yang berdampak pada adanya terlambatnya pembayaran upah/gaji

Halaman 105 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih (sesuai Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang merugikan pekerja telah terbukti;

Bahwa pengakuan Tergugat/ Termohon Kasasi terkait keterlambatan pembayaran upah/gaji Para Penggugat secara nyata dapat dilihat pada uraian sebagaimana tertulis di dalam Surat Bukti Tambahan halaman 3 (tiga) yang berbunyi sebagai berikut: “ Dengan demikian sebagai contoh, upah untuk bulan Januari dibayarkan paling lambat minggu terakhir bulan Februari dan seterusnya”. Menurut Para Pemohon Kasasi berarti upah/gaji untuk bulan Januari dibayarkan pada akhir bulan Februari, ini jelas dapat dimaknai bahwa pembayaran upah/gaji dilakukan oleh Termohon Kasasi 1 (satu) kali dalam 2 (dua) bulan atau dengan kata lain pembayaran upah/gaji dibayar dua bulan sekali sehingga jelas bertentangan dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang mewajibkan pembayaran upah oleh Pengusaha kepada pekerja/buruh dilakukan selambat-lambatnya sebulan sekali, dan hal ini menunjukkan bahwa tuntutan dan dalil Para Pemohon Kasasi telah terbukti.

Bahwa pengakuan-pengakuan seperti tersebut di atas adalah fakta hukum tak terbantahkan sebagaimana diatur dalam Pasal 174-176 HIR dan Pasal 311-373 RBg serta Pasal 1923-1928 KUHPerdata.

“Menurut Prof.Mr.A.Pitlo sebagaimana yang dikutip oleh Teguh Samudra, S.H. “mengemukakan bahwa pengakuan adalah keterangan sepihak dari salah satu pihak dalam suatu perkara, dimana ia mengakui apa-apa yang dikemukakan oleh pihak lawan.” Menurut Prof. Schotendan Lod Enggens berpendapat bahwa pengakuan sebagai alat bukti merupakan hal yang tepat, karena suatu pengakuan dimuka hakim merupakan suatu perbuatan hukum dan setiap perlawanan hukum itu merupakan suatu hal yang bersifat menentukan secara mutlak” selanjutnya Pasal 174-176 HIR dan Pasal 311-373 RBg serta Pasal 1923-1928 KUHPerdata, telah ditetapkan bahwa pengakuan

Halaman 106 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



merupakan alat bukti, maka demi kepastian hukum harus dinyatakan bahwa pengakuan itu merupakan alat bukti yang sah menurut hukum, sehingga pengakuan-pengakuan tersebut mempunyai kekuatan pembuktian yang sempurna bagi orang atau kuasa hukumnya yang memberikan pengakuan (Pengakuan Tertulis). Hal ini berarti apabila Termohon Kasasi telah mengakui segala dalil-dalil gugatan Para Pemohon Kasasi maka pengakuan itu membebaskan Para Pemohon Kasasi untuk membuktikan lebih lanjut dan Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia harus mengabulkan tuntutan Para Pemohon Kasasi dan perkara dianggap selesai.

- 5.5. Pada halaman 438, alinea kelima dan halaman 439, alinea kesatu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (15) menerangkan hubungan kerja antara Pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Menimbang, bahwa Para Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat dalam hal ini PT. Adhyaksa Dharmasatya berdasarkan bukti surat Tergugat T-8.a dan mendapat upah/gaji dari Tergugat berdasarkan bukti surat Tergugat T-1.a, T-1.c, dan T-1.e;

Bahwa *Judex Facti* tidak memahami akar masalah perkara *a quo* (akar masalah telah diungkapkan dalam posita gugatan awal posita Nomor 1 dan 2 dampaknya yang merugikan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diungkapkan pada posita gugatan Nomor 3 dan Nomor 4), perlu Para Pemohon Kasasi uraikan pada Bab I, Pasal 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang ketentuan umum, *Judex Facti* salah menerapkan hukum, dan pernyataannya dapat menimbulkan penyesatan sebab di dalam Pasal 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jelas tidak terdapat ayat (15) namun hanya terdapat Angka 15 yang menyatakan “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Halaman 107 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa *Judex Facti* kembali membuat tafsir sesat, salah menerapkan hukum, bukti surat Tergugat T-8.a berupa Perjanjian Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) Peraturan Menteri Tenaga Kerja ditandatangani antara PT. ADS Tobias Tampur (pihak lain/ bukan termasuk bagian dari Para Pemohon Kasasi) yang pada pokoknya merupakan salah satu contoh perjanjian kerja (berlaku hanya 2 tahun setelah itu wajib diangkat menjadi karyawan tetap dengan PKWTT), bukti ini merupakan bumerang bagi Termohon Kasasi sebab jelas seharusnya pada bulan Agustus Tahun 2014 atau selambat-lambatnya bulan Agustus Tahun 2015 Tobias Tampur harus diangkat menjadi karyawan tetap dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT namun faktanya hal ini tidak dilakukan oleh Termohon Kasasi/*vide* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" *juncto* Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Bukti T-8.a ini juga mengatur mengenai jangka waktu maksimum pembayaran upah dalam Pasal 4 yang pada pokoknya menyatakan bahwa : "Upah tersebut dibayarkan kepada Pihak Kedua dalam waktu paling lambat 1 (satu) bulan pada minggu terakhir bulan takwin"

Tahun Takwim adalah tahun kalender. Dimana tahun kalender yang dipergunakan oleh negara kita adalah kalender masehi, yaitu Januari-Desember.

Deskripsi dari tahun takwim

arti (-)

- tahun berdasarkan kalender (berawal dr 1 Januari dan berakhir pada 31 Desember); (arti)

sumber: Kamus Besar Bahasa Indonesia 3



Berdasarkan uraian di atas, artinya bulan takwim adalah bulan Kalender Tahun Masehi sehingga pembayaran upah/gaji sebagai contoh untuk bulan Pebruari 2016 wajib dilakukan paling lambat pada minggu terkahir bulan Pebruari yakni tanggal 29 Pebruari 2016 atau setidaknya dalam kurun waktu dari tanggal 23 Pebruari 2015 s.d. 29 Pebruari 2015 namun faktanya dahulu ketika Termohon Kasasi masih menjadi anak perusahaan PT. BW Plantation, Tbk. saja Pembayaran Upah/ Gaji selalu dilakukan pada tanggal 6 setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, bahkan lebih parah lagi ketika pasca akuisisi dan pergantian nama PT. BW Plantation, Tbk. menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. pembayaran upah/gaji paling cepat dilakukan pada tanggal 10.

Bahwa *Judex Facti* kembali salah menerapkan hukum, bukti surat Tergugat T-1.a berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 02/10/2015 PT. Adhyaksa Dharmasatya Pangrango Estate Divisi I type Pegawai SKUH atas nama Muhyidin (Pemohon Kasasi 6), bukti surat Tergugat T-1.c berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 27/08/2010 PT. Adhyaksa Dharmasatya AD1E Divisi I type Pegawai SKUH atas nama Esih (Pemohon Kasasi 19), dan bukti surat Tergugat T-1.e berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 06/10/2015 PT. Adhyaksa Dharmasatya Merbabu Estate Divisi Kantor Besar type Pegawai SKUH atas nama Hartoyo (Pemohon Kasasi 60) adalah jelas BUKAN bukti penerimaan gaji/ upah seluruh Para Pemohon Kasasi.

5.6. Pada halaman 153, alinea kedua s.d. alinea kelima Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pik, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

Halaman 109 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



“Menimbang, bahwa perubahan kepemilikan PT. BW Plantation, Tbk. (bukan perubahan kepemilikan di level perseroan Tergugat *in casu* PT. ADS). Bahwa pada faktanya, benar telah terjadi perubahan kepemilikan pada Level PT. BW Plantation, Tbk. (sekarang bernama PT. Eagle High Plantations, Tbk.), dan bukan di level perseroan Tergugat, namun hal ini tidak mengakibatkan terjadinya perubahan syarat kerja, hak dan kewajiban pada perseroan Tergugat;

“Menimbang, bahwa tidak terjadinya perubahan syarat kerja, hak dan kewajiban pada perseroan Tergugat dalam fakta persidangan telah dibuktikan tidak ada peraturan perusahaan yang baru, tidak ada perubahan nama perseroan Tergugat dalam kontrak kerja, Para Penggugat masih menerima gaji/upah dari Tergugat *in casu* PT. ADS berdasarkan bukti surat Para Penggugat P-13, P-14, P-15 dan P-16, bukti surat Tergugat T-1.a dan T-1.c dan T-1.e sesuai dengan keterangan saksi Para Penggugat yaitu saksi 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi;

“Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat dengan adanya perubahan pemegang saham tidak mempengaruhi hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 3 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak; Bahwa sebelumnya *Judex Facti* pada halaman 152 alinea ketiga dan keempat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 18 tertanggal 10 Juli 2015 yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H., Notaris di Jakarta (bukti surat Tergugat T-4.b), Tergugat saat ini dimiliki oleh PT. Eagle High Plantations, Tbk. (PT. EHP) (dahulu bernama PT. BW Plantation, Tbk.) sebagai pemilik sejumlah 199.717.999 lembar saham dari total 199.718.000 lembar saham dalam perseroan Tergugat, yang mencerminkan 99,99 % dari seluruh saham, sebagaimana juga yang tercantum pada Akta sebelumnya, yaitu Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 01 tertanggal 03 April 2013



yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H., Notaris di Jakarta (bukti surat Tergugat T-4.b);

Menimbang, bahwa terjadi aksi korporasi (corporate action) berupa pengambilalihan saham mayoritas pada PT. EHP (dan bukan di perseroan Tergugat), oleh PT. Rajawali Capital International dari pemegang saham mayoritas sebelumnya sebagaimana yang tercantum dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. BW Plantation, Tbk. Nomor 33 tanggal 24 Desember 2014 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H., Notaris di Jakarta. Bahwa PT. EHP merupakan perusahaan public (Perseroan Terbatas Terbuka) yang sahamnya tercatat pada Bursa Efek Indonesia (Indonesian Stock Exchange), sehingga aksi korporasi (corporate action) yang menyangkut perubahan pemegang saham di level PT. EHP (bukan di level Tergugat) dimungkinkan terjadi setiap saat;"

Sehingga sebenarnya *petitum* angka 3 dari Gugatan Para Pemohon Kasasi harus dikabulkan karena telah terbukti, hal ini karena kepemilikan perusahaan oleh badan hukum maupun orang perseorangan hanya dapat dilakukan melalui kepemilikan saham mayoritas sehingga yang bersangkutan disebut sebagai pengendali perseroan sebagaimana dimaksud Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012, tanggal 31 Oktober 2013 halaman 39 angka 5 (penjelasan Pemerintah)/ dengan Pemohon a.n. Ir. Dunung Wijanarko dan Wawan Adi Dwi Yanto) yang menyatakan:

"Bahwa yang dimaksud dengan Perubahan kepemilikan perusahaan yang dalam undang-undang mengenai Perseroan Terbatas disebut dengan istilah Pengambilalihan (*acquisition, take over, leverage buy out/ LBO* atau *leverage buy in/LBI*), adalah perbuatan hukum yang dilakukan baik oleh badan hukum (*legal person*) atau orang perseorangan (natural person) untuk mengambil alih saham Perseroan Terbatas yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut"/(*vide* posita Gugatan Nomor 3.1 s.d. 3.1.5.2.) dan *vide* Pasal 1 angka 11 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa "Pengambilalihan adalah perbuatan hukum yang dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan untuk mengambil alih saham Perseroan yang mengakibatkan beralihnya pengendalian atas Perseroan tersebut." serta *vide* Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas:

Halaman 111 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Pasal 125

- (1) Pengambilalihan dilakukan dengan cara pengambilalihan saham yang telah dikeluarkan dan/atau akan dikeluarkan oleh Perseroan melalui Direksi Perseroan atau langsung dari pemegang saham.
- (2) Pengambilalihan dapat dilakukan oleh badan hukum atau orang perseorangan.
- (3) Pengambilalihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah pengambilalihan saham yang mengakibatkan beralihnya pengendalian terhadap perseroan tersebut.

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum *Judex Facti* seperti tersebut di atas, mohon dicermati ternyata dalil-dalil dalam posita gugatan Nomor 1 (satu) dan Nomor 2 (dua) dari Para Pemohon Kasasi sebenarnya telah terbukti dan hal-hal tersebut juga diakui sendiri oleh Termohon Kasasi sebagaimana Jawaban Tergugat/Termohon Kasasi pada halaman 20 angka 36, 37 dan 38, Termohon Kasasi menyatakan bahwa :

36. Bahwa adalah benar apa yang didalilkan oleh Para Penggugat dalam gugatannya pada butir 1, bahwa PT. EHP adalah Pemilik 99,99 % dari seluruh saham perseroan Tergugat (*vide* Akta Pernyataan Keputusan Para Pemegang Saham PT. Adhyaksa Dharmasatya Nomor 18 tertanggal 10 Juli 2015 yang dibuat oleh Hayati Nufus, S.H. Notaris di Jakarta;

37. Bahwa benar telah terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa pengambilalihan saham mayoritas pada PT. EHP (dan bukan di perseroan Tergugat), oleh PT. Rajawali Capital Indonesia dari pemegang saham mayoritas sebelumnya sebagaimana yang tercantum dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. BW Plantation, Tbk. Nomor 33 tanggal 24 Desember 2014 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H. Notaris di Jakarta. Perlu Tergugat tegaskan dalam jawaban ini bahwa PT. EHP merupakan perusahaan public (Perseroan Terbatas Terbuka) yang sahamnya tercatat pada Bursa Efek Indonesia (Indonesian Stock Exchange), sehingga aksi korporasi (*corporate action*) yang menyangkut perubahan pemegang saham di level PT. EHP (bukan di level Tergugat) dimungkinkan terjadi setiap saat;

38. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain

Halaman 112 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



menyebutkan bahwa "Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja ...dst", namun pada faktanya berdasarkan uraian dalam butir 34 sampai dengan 37 jawaban ini tidak terjadi perubahan kepemilikan Tergugat, dimana sampai dengan saat ini pemilik 99,99 % dari seluruh saham perseroan Tergugat adalah tetap PT. EHP (dahulu bernama PT. BW Plantation, Tbk.);

Bahwa bukti posita gugatan Nomor 1 (satu) dan Nomor 2 (dua) dari Para Pemohon Kasasi sebenarnya telah terbukti, diakui dan dibenarkan oleh Termohon Kasasi dapat dilihat pula pada Duplik halaman 13 huruf g yang diajukan Tergugat/Termohon Kasasi yang menyatakan bahwa :

g. Bahwa benar telah terjadi aksi korporasi (*corporate action*) berupa pengambilalihan saham mayoritas pada PT. EHP (dan bukan di perseroan Tergugat), oleh PT. Rajawali Capital Indonesia dari pemegang saham mayoritas sebelumnya sebagaimana yang tercantum dalam Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. BW Plantation, Tbk. Nomor 33 tanggal 24 Desember 2014 yang dibuat oleh Muhammad Hanafi, S.H. Notaris di Jakarta. Perlu Tergugat tegaskan dalam jawaban ini bahwa PT. EHP merupakan perusahaan public (Perseroan Terbatas Terbuka) yang sahamnya tercatat pada Bursa Efek Indonesia (Indonesian Stock Exchange), sehingga aksi korporasi (*corporate action*) yang menyangkut perubahan pemegang saham di level PT. EHP (bukan di level Tergugat) dimungkinkan terjadi setiap saat;

Jadi, dalam perkara *a quo* kata kuncinya atau yang menjadi titik tumpu/dasar gugatan (*fundamentum petendi*) salah satunya adalah telah terjadi perubahan kepemilikan perusahaan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS)/Para Pemohon Kasasi yang pada kesempatan ini (*vide* Bukti P-2 dan Bukti P-9) dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

a. PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS) perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.)

Halaman 113 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



atau dengan kata lain PT. ADS adalah *entitas* anak perseroan dari PT. BWPT, Tbk.

- b. PT. BWPT, Tbk. perseroannya dikendalikan PT. BW Investindo (Keluarga Tjipto) sebagai pemegang saham mayoritas.

Sehingga dengan demikian berarti yang menjadi pengendali atas perseroan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS)/ Termohon Kasasi adalah PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.) yang perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Investindo atau dengan kata lain PT. ADS itu milik PT. BWPT, Tbk. sedangkan PT. BWPT, Tbk. itu milik PT. BW Investindo (dikendalikan oleh Keluarga Tjipto).

Kini perubahan kepemilikan perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi dari PT. BWT, Tbk. Yang dikendalikan oleh PT. BW Investindo kepada PT. EHPT, Tbk. Yang dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International dijelaskan sebagai berikut:

- a. PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS) perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Plantation, Tbk. (PT. BWPT, Tbk.) yang saat ini telah berganti nama menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk. (PT. EHPT, Tbk.) atau dengan kata lain PT. ADS adalah *entitas* anak perseroan dari PT. EHPT, Tbk.;
- b. PT. EHPT, Tbk. (dahulu PT. BWPT, Tbk.) perseroannya saat ini tidak lagi dikendalikan oleh PT. BW Investindo (Keluarga Tjipto) namun dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International (Group Rajawali/Peter Sondakh) sebagai pemegang saham mayoritas di PT. EHPT, Tbk.

Sehingga dengan demikian berarti yang menjadi pengendali atas perseroan PT. Adhyaksa Dharmasatya (PT. ADS)/Para Pemohon Kasasi adalah PT. EHPT, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International atau dengan kata lain PT. ADS itu milik PT. BWPT, Tbk. dan PT. BWPT, Tbk. itu *pasca akuisisi* berganti nama menjadi PT. EHPT, Tbk., hal mana PT. EHPT, Tbk. perseroannya dikendalikan PT. Rajawali Capital International (Group Rajawali/Peter Sondakh) *in casu* PT. EHPT, Tbk. itu milik PT. Rajawali Capital International (Group Rajawali/Peter Sondakh) sebagai pemegang saham mayoritas/ pengendali perseroan di PT. EHPT, Tbk.



Bahwa argumentasi Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi seperti terurai di atas diakui/dibenarkan oleh Tergugat/Termohon Kasasi sebagaimana ternyata didalam angka romawi V.2. butir 36 (tiga puluh enam)/halaman 20 sepanjang kalimat yang menyatakan bahwa :

36. Bahwa adalah benar apa yang didalilkan oleh Para Penggugat dalam gugatannya pada butir 1, bahwa PT. EHP adalah pemilik 99,99 % saham dari seluruh perseroan Tergugat dan seterusnya ”

Berdasarkan uraian-uraian di atas, artinya *Judex Facti* dan Termohon Kasasi mengakui sendiri bahwa bahwa adalah benar apa yang didalilkan oleh Para Pemohon Kasasi dalam gugatannya posita Nomor 1 dan 2, bahwa PT. Eagle High Plantations, Tbk. (PT. EHP) (dahulu bernama PT. BW Plantation, Tbk.) adalah pemilik 99,99 % dari seluruh saham perseroan PT. ADS/ Termohon Kasasi (*vide* Jawaban Tergugat/Termohon Kasasi pada halaman 20 angka 36, 37 dan 38 dan *vide* pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 152 alinea ketiga dan keempat Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016).

Artinya, *petitum* angka 3 dari Gugatan Para Pemohon Kasasi harus dikabulkan, *petitum* angka 3 dari Gugatan Para Pemohon Kasasi meminta/ menuntut *Judex Facti* agar:

3. Menyatakan sah menurut hukum perubahan kepemilikan perusahaan PT. Adhyaksa Dharmasatya/Tergugat dari semula merupakan anak perseroan (anak perusahaan) PT. BW Plantation, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. BW Investindo (pemilik saham mayoritas/ pengendali perseroan) menjadi anak perseroan (anak perusahaan) dari PT. Eagle High Plantations, Tbk. yang perseroannya dikendalikan oleh PT. Rajawali Capital International (pemilik saham mayoritas/ pengendali perseroan) ;

Maka oleh karenanya *petitum* angka 3 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

5.7. Pada halaman 153 s.d. 154, alinea kelima s.d. alinea ketujuh serta halaman 154, alinea kesatu dan kedua Putusan Pengadilan Hubungan

Halaman 115 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIK, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai status pekerja Para Penggugat;

“Menimbang, bahwa dalam posita gugatan Para Penggugat poin 17 yang mendalilkan tentang dasar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dengan jabatan, jenis pekerjaan dan tahun masuk (pengalaman kerja) yang berbeda-beda sebagaimana diuraikan didalam lampiran I (satu), II (dua), III (tiga) dan IV (empat) gugatan. Hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), hal ini didasarkan pada fakta bahwa tidak terdapat Perjanjian Kerja Tertulis/Kontrak Kerja berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Para Penggugat dengan Tergugat;

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Para Penggugat yaitu bukti surat P-54 dan bukti surat Tergugat yaitu bukti surat T-1.a, T-1.c, T-1.e, dan T-8.a serta keterangan saksi Para Penggugat yaitu saksi Noh Hnedrik Fudikoa dan saksi Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi Safrudin Wibowo yang menyatakan bahwa Para Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa status pekerja adalah pekerja dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT);

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 4 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak; Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yakni dengan mempertimbangkan bukti yang sama sekali tidak relevan dengan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebab Bukti P-54 bukan mengatur mengenai PKWT melainkan berupa Daftar nama ± 2.600 (dua ribu enam ratus)

Halaman 116 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



orang (termasuk 188 orang karyawan PT. ADS) tenaga kerja Tergugat/PT. ADS yang menandatangani daftar tenaga kerja/karyawan yang tidak bersedia bergabung/tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja di Perusahaan Termohon Kasasi, bukti ini diajukan dengan penjelasan mengungkapkan Daftar nama ± 2.600 (dua ribu enam ratus) orang (termasuk 188 orang karyawan PT. ADS) tenaga kerja Tergugat yang menandatangani daftar tenaga kerja/ karyawan yang tidak bersedia bergabung/tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja di Perusahaan Tergugat.

Bahwa *Judex Facti* kembali membuat tafsir sesat, salah menerapkan hukum, bukti surat Tergugat T-1.a berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 02/10/2015 PT. Adhyaksa Dharmasatya Pangrango Estate Divisi I type Pegawai SKUH atas nama Muhyidin (Pemohon Kasasi 6), bukti surat Tergugat T-1.c berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 27/08/2010 PT. Adhyaksa Dharmasatya AD1E Divisi I type Pegawai SKUH atas nama Esih (Pemohon Kasasi 19), dan bukti surat Tergugat T-1.e berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 06/10/2015 PT. Adhyaksa Dharmasatya Merbabu Estate Divisi Kantor Besar type Pegawai SKUH atas nama Hartoyo (Pemohon Kasasi 60) juga bukan bukti adanya hubungan kerja dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Menurut Para Pemohon Kasasi satu-satunya bukti yang “sedikit nyambung” yang mengisyaratkan adanya hubungan kerja dengan menggunakan PKWT yakni bukti surat Tergugat T-8.a berupa Perjanjian Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) Peraturan Menteri Tenaga Kerja ditandatangani antara PT. ADS dan Tobias Tampur (pihak lain/ bukan termasuk bagian dari Para Pemohon Kasasi) yang pada pokoknya merupakan salah satu contoh perjanjian kerja (berlaku hanya 2 tahun setelah itu wajib diangkat menjadi karyawan tetap dengan PKWTT), bukti ini merupakan bumerang bagi Termohon Kasasi sebab jelas seharusnya pada bulan Agustus Tahun 2014 atau selambat-lambatnya bulan Agustus Tahun 2015 Tobias Tampur harus diangkat menjadi karyawan tetap dengan menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT namun faktanya hal ini tidak dilakukan oleh Termohon Kasasi/*vide* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Halaman 117 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” *juncto* Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Judex Facti telah menutup mata dan hatinya bahkan mengabaikan suara hati nuraninya dengan tidak mau melihat keringat dan air mata, jerih payah 87 (delapan puluh tujuh) orang Para Pemohon Kasasi selama bekerja di Perusahaan Termohon Kasasi dan *Judex Facti* tidak mau mempedulikan nasib masa depan ratusan orang apabila 87 (delapan puluh tujuh) orang Para Pemohon Kasasi ditambah dengan ikutan yang terdampak berupa anak-anak, isteri, suami dari masing-masing Para Pemohon Kasasi.

Adakah pengabdian yang selama itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ? diperhatikankah keterangan Noh Hendrik Fudikoa (pengalaman kerjanya di perusahaan Termohon Kasasi) dan Ryan Hadi Prakoso dibawah sumpah bahwa mereka tidak memiliki PKWT ???

Mohon dengan hormat kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang selama ini dikenal arif, bijaksana, memiliki integritas yang tinggi, agar sekali lagi memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun” *juncto* Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Maka oleh karenanya petitum angka 4 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

Halaman 118 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



5.8. Pada halaman 154, alinea ketiga s.d. alinea kedelapan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai keterlambatan pembayaran upah/gaji Para Penggugat;

“Menimbang, bahwa dalam posita gugatan Para Penggugat poin 3 dan poin 4 yang mendalilkan tentang keterlambatan pembayaran upah / gaji yang dilakukan oleh Tergugat;

“Menimbang, bahwa mengenai adanya keterlambatan pembayaran upah Tergugat telah memenuhi kewajiban untuk pembayaran upah kepada karyawan/pekerjanya selambat-lambatnya sebulan sekali berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang saat ini telah diubah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 87 Tahun 2015 tentang Pengupahan, namun memang faktanya tidak ditetapkan pembayaran upah menurut jadwal waktu tertentu oleh Para Penggugat dan Tergugat, sehingga tidak pernah terjadi perubahan syarat kerja mengenai waktu pembayaran upah;

“Menimbang, bahwa dalam fakta persidangan melalui bukti surat Tergugat T-1.a, T-1.c, T-1.e dan keterangan saksi Penggugat 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi;

“Menimbang, bahwa Majelis Hakim berpendapat Tergugat tidak terbukti melakukan pelanggaran tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut sebagaimana dimaksud Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 5 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak; Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, bukti surat Tergugat T-1.a berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 02/10/2015 PT. Adhyaksa Dharmasatya Pangrango Estate

Halaman 119 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Divisi I type Pegawai SKUH atas nama Muhyidin (Pemohon Kasasi 6), bukti surat Tergugat T-1.c berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 27/08/2010 PT. Adhyaksa Dharmasatya AD1E Divisi I type Pegawai SKUH atas nama Esih (Pemohon Kasasi 19), dan bukti surat Tergugat T-1.e berupa Slip Daftar gaji sebagaimana tercantum dalam Laporan Gaji Tahap II Periode 06/10/2015 PT. Adhyaksa Dharmasatya Merbabu Estate Divisi Kantor Besar type Pegawai SKUH atas nama Hartoyo (Pemohon Kasasi 60) bukanlah bukti yang mengungkapkan bahwa Termohon Kasasi tidak melakukan keterlambatan pembayaran upah/gaji, sebab apabila demikian terjadi maka Muhyidin (Pemohon Kasasi 6), Esih (Pemohon Kasasi 19), dan Hartoyo (Pemohon Kasasi 60) tidak perlu menggugat Termohon Kasasi, namun dalam konteks ini, ketiganya merasa dirugikan akibat pembayaran upah gaji yang semula disepakati secara lisan telah berjalan selama bertahun-tahun dibayar pada tanggal 6 (enam) setiap bulannya dengan tenggang waktu keterlambatan 3 (tiga) hari, kini *pasca akuisisi* oleh PT. Rajawali Capital International pada PT. BW Plantation, Tbk. (sehingga akhirnya nama PT. BW Plantation, Tbk. diubah menjadi PT. Eagle High Plantations, Tbk.) yang notabene induk perusahaan Termohon Kasasi maka pembayaran upah/gajinya sejak bulan Januari 2015 s.d. Agustus 2015 selalu di atas tanggal 9 setiap bulannya dan keterangan saksi Penggugat 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi juga tidak jelas/tanpa menguraikan atau mengutip atau menyebutkan apa isi kesaksian/ keterangan dari saksi-saksi tersebut yang dinilai relevan sebagaimana lazimnya suatu pertimbangan dalam Putusan Lembaga Peradilan.

Bahwa Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri jelas telah mengisyaratkan agar setiap pembayaran upah/gaji oleh Pengusaha ditentukan tanggal dan waktunya, hal ini agar terdapat kepastian hukum dan hal ini sesuai bunyi pasal tersebut yang menyatakan bahwa: "(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: c. tidak membayar upah tepat

Halaman 120 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”.

Bahwa jelas *Judex Facti* telah mengabaikan bukti :

1. Surat P-13 berupa Surat Pernyataan a.n. Muhamad Sarwo/ tenaga kerja PT. ADS yang diajukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Muhamad Sarwo bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/ Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/ Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena Saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).
2. Surat P-14 berupa Surat Pernyataan a.n. Dede Rohmat Ripalmi/ tenaga kerja PT. ADS yang diajukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Dede Rohmat Ripalmi bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/ Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).
3. Surat P-15 berupa Surat Pernyataan a.n. Ahmad Mudasir/tenaga kerja PT. BHL yang diajukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Ahmad Mudasir bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi di muka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena saksi masih terikat hubungan kerja dengan Tergugat/Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).
4. Surat P-16 berupa Surat Pernyataan a.n. Satri Rahman/tenaga kerja PT. BHL yang diajukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi, telah nyata Saksi Satri Rahman bukan masuk bagian dari Para Penggugat dan telah dihadirkan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi dimuka persidangan sebagai saksi namun Saksi tersebut ditolak oleh Tergugat/Termohon Kasasi dan ditolak pula *Judex Facti* (menurut *Judex Facti* penolakan karena Saksi masih

Halaman 121 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



terikat hubungan kerja dengan Tergugat/ Termohon Kasasi dan penolakan tersebut akan dicatat dalam Berita Acara).

Bahwa jelas *Judex Facti* telah mengabaikan bukti :

Erko Mojra di bawah janji menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip kesatu (*vide* halaman 104 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi mengetahui permasalahan yang terjadi antara Para Penggugat dengan tergugat yaitu pada awalnya karena adanya perubahan atau akuisisi atau pelepasan logo BW Plantation ke Eagle High Plantation sebagaimana bukti P-53 yang mana saksi pernah menjadi kuasa dari Para Penggugat dimana karena adanya perubahan atau akuisisi atau pelepasan logo BW Plantation ke Eagle High Plantation tersebut menurut Para Penggugat terjadi keterlambatan pembayaran gaji oleh Tergugat kepada Para Tergugat dan selanjutnya Para Pekerja/ Para Penggugat menuntut/ mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat dengan dasar Pasal 169 ayat (1) atau Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Baris strip ke lima (*vide* halaman 105 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa yang menjadi inti persoalan awal antara Para Penggugat dengan Tergugat tersebut dikarenakan adanya perubahan nama perusahaan BW Plantation ke Eagle High Plantation karena adanya perubahan kepemilikan saham (akuisisi) dan akibat hal tersebut adanya perubahan syarat-syarat kerja kepada Para Pengugat yang eksekusinya akuisisi tersebut mempengaruhi tentang keterlambatan pembayaran gaji yang diterima oleh Para Penggugat setiap bulannya;

Baris strip ke enam (*vide* halaman 105 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa Para Penggugat mengalami keterlambatan gaji dari Tergugat sejak bulan Januari 2015 sampai dengan bulan September 2015;

Halaman 122 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Baris strip ke empat belas (*vide* halaman 106 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi mengetahui PT. ADS (Tergugat) merupakan anak perusahaan dari PT. BW Plantation dan telah berubah nama dari BW Plantation menjadi Eagle High Plantation;

Baris strip ke satu (*vide* halaman 108 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa para pekerja/ karyawan menerima gaji/upah dari perusahaan PT. ADS setiap tanggal 6 setiap bulannya dan paling lambat tanggal 9 setiap bulannya namun setelah adanya akuisisi pembayaran gaji/upah oleh pihak perusahaan PT. ADS tersebut selalu di atas tanggal 9 setiap bulannya;

2. Noh Hendrik Fudikoa di bawah sumpah menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip ke satu (*vide* halaman 109 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat masih bekerja di PT. ADS tersebut gaji/upah yang saksi terima setiap bulannya paling lambat setiap tanggal 6 tidak pernah lebih dari tanggal tersebut;

Baris strip kedua (*vide* halaman 109 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi masih bekerja di PT. ADS tidak ada kesepakatan tertulis antara Perusahaan PT. ADS dengan karyawan mengenai batas tanggal pembayaran gaji/upah yang diterima karyawan setiap bulannya;

Baris strip ke tujuh (*vide* halaman 109 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi mengetahui akibat adanya keterlambatan gaji tersebut karyawan/ pekerja sempat melakukan mogok kerja;

Halaman 123 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Baris strip ke lima (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi bekerja di PT. BW Plantation 2002 saksi melamar di BW Plantation dan saksi dipekerjakan sebagai karyawan panen divisi 2 BHL dan saksi masuk bekerja kemudian training selama 3 (tiga) bulan dibayar harian dan saksi berstatus sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) dan selanjutnya diangkat menjadi karyawan tetap;

Baris strip ke enam (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi diangkat menjadi karyawan tetap tersebut saksi tidak ada menerima surat apapun dari perusahaan hanya secara lisan saja;

Baris strip ke tujuh (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada saat saksi bekerja tersebut saksi menerima gaji paling lambat tanggal 6 setiap bulannya dan di slip gaji tertulis BW Plantation sejak awal saksi bekerja;

Baris strip kedelapan (*vide* halaman 110 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi pindah dari karyawan panen ke karyawan rawat pada tahun 2004-2005 dan setelah itu ada surat mutasi tertulis bahwa saksi dipindahkan dari PT. BHL yang merupakan anak perusahaan dari PT. BW Plantation ke PT. ADS;

Baris strip ke lima (*vide* halaman 111 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

Halaman 124 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- Bahwa pada saat saksi masih aktif bekerja yaitu sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2012 kondisi atau keadaan perusahaan bagus gaji 1 (satu) bulan 2 (dua) kali dibayar ada gaji kecil dan gaji besar dan sejak tahun 2005-2006 gaji 1 (satu) kali 1 (satu) bulan;

3. Ryan Hadi Prakoso di bawah sumpah/ janji menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Baris strip ke satu (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pekerjaan saksi adalah swasta namun sebelumnya saksi pernah bekerja di PT. ADS yang merupakan group dari perusahaan BW Plantation pada bagian pabrik sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2015;

Baris strip kedua (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa pada awal saksi bekerja di PT. ADS tersebut pembayaran gaji/upah yang saksi terima utuh/lancer setiap tanggal 6 paling lambat tanggal 9 setiap bulannya namun pada bulan Juni, Juli, Agustus, September, Oktober terjadi keterlambatan gaji yang mana saksi menerima gaji pada tanggal 15, 16, 17 setiap bulannya;

Baris strip ke lima (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa mengetahui terjadinya keterlambatan gaji karyawan/ pekerja tersebut dikarenakan adanya perubahan nama dari BW Plantation ke Eagle High Plantation;

Baris strip ke enam (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:



- Bahwa pada saat saksi masuk bekerja masih BW Plantation selanjutnya berubah nama menjadi Eagle High Plantation dan saksi mengetahui ada perubahan nama tersebut dari lambing di depan pabrik yang semula BW Plantation menjadi Eagle High Plantation;

Baris strip kesebelas (*vide* halaman 112 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) pada waktu itu tidak ada suratnya hanya lisan saja yang disampaikan dari pihak perusahaan;

Baris strip ketiga belas (*vide* halaman 112 s.d. 113 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa setelah 1 (satu) tahun bekerja sebagai Pekerja Harian Lepas (PHL) selanjutnya saksi diangkat menjadi karyawan tetap dan pengangkatan saksi sebagai karyawan tetap tersebut hanya disampaikan secara lisan oleh pihak perusahaan tidak ada suratnya;

Baris strip kedua (*vide* halaman 113 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan PT. ADS tersebut pada bulan Agustus 2015;

Baris strip ketiga (*vide* halaman 113 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa saksi keluar atau berhenti bekerja dari perusahaan PT. ADS tersebut dikarenakan keterlambatan gaji;

4. Saksi Ahli Drs. Werhan Asmin, S.H., M.H., M.Div (Dosen Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat) di bawah Janji menerangkan hal-hal sebagai berikut:

Halaman 126 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Baris strip kedelapan (*vide* halaman 115 s.d. 116 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa apabila ada perubahan nama dimana perusahaan tersebut dikarenakan adanya take over atau akuisisi pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana yang diatur dalam Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (4);

Baris strip keempat (*vide* halaman 116 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016) berbunyi:

- Bahwa keterlambatan gaji yang diterima pekerja/buruh dapat menjadi alasan buruh untuk meminta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hal tersebut diatur secara normatif di dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih dan di dalam Putusan Mahkamah Konstitusi pada tahun 2011 mempertegas ketentuan 3 (tiga) bulan yang dimaksudkan dalam Pasal tersebut;

Bahwa apabila kesaksian-kesaksian tersebut di atas dihubungkan pula dengan pengakuan Kuriadi Law, Saprudin Wibowo, dkk sebagaimana tertuang di dalam Anjuran Tertulis melalui Surat dengan Nomor 560.567/511/HI.Kesja/IV/2015,

Halaman 127 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tanggal 21 April 2015 (Bukti P-26)_yang diterbitkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kotawaringin Timur yang menyatakan bahwa : mengakui keterlambatan pembayaran upah karena sedang *cash flow* dan krisis keuangan akibat adanya perubahan system dari BW Plantation ke SAP dan PMS maka dalil gugatan (posita gugatan Nomor 1 s.d. Nomor 4) Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi yang telah tegas menuntut Pemutusan Hubungan Kerja dengan pembayaran sejumlah uang pesangon dan lain sebagainya akibat adanya akuisisi (sesuai Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) PT. BW Plantation, Tbk. oleh PT. Rajawali Capital Indonesia yang berdampak pada adanya terlambatnya pembayaran upah/gaji selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih (sesuai Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) yang merugikan pekerja telah terbukti.

Bahwa pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi terkait keterlambatan pembayaran upah/gaji Para Pengggugat secara nyata dapat dilihat pada uraian sebagaimana tertulis di dalam surat bukti tambahan halaman 3 (tiga) yang berbunyi sebagai berikut: “ Dengan demikian sebagai contoh, upah untuk bulan Januari dibayarkan paling lambat minggu terakhir bulan Februari dan seterusnya”. Menurut Para Pemohon Kasasi berarti upah/gaji untuk bulan Januari dibayarkan pada akhir bulan Februari, ini jelas dapat dimaknai bahwa pembayaran upah/gaji dilakukan oleh Termohon Kasasi 1 (satu) kali dalam 2 (dua) bulan atau dengan kata lain pembayaran upah/gaji dibayar dua bulan sekali sehingga jelas bertentangan dengan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan hal ini menunjukkan bahwa tuntutan dan dalil Para Pemohon Kasasi telah terbukti.

Maka oleh karenanya petitum angka 5 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

- 5.9. Pada halaman 154, alinea kesembilan dan kesepuluh serta halaman 155, alinea kesatu s.d. ketiga Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2015/PN.PIK, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai permintaan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat kepada Tergugat;”

“Menimbang, bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 163 dst”;

“Menimbang, bahwa sebagaimana tercantum dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012 tanggal 31 Oktober 2013 dst”;

“Menimbang, bahwa menunjuk pada Putusan Peninjauan kembali Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 47 PK/Pdt.Sus-PHI/2014, tertanggal 14 Agustus 2014 *juncto* Putusan Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus/2012, tertanggal 20 Februari 2013, dst”;

“Menimbang, bahwa menunjuk pada Putusan Peninjauan Kembali Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 47 PK/Pdt.Sus-PHI/2014, tertanggal 14 Agustus 2014 *juncto* Putusan Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus/2012, tertanggal 20 Februari 2013, dst”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 6 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 117/PUU-X/2012 tanggal 31 Oktober 2013 Amarnya berbunyi: Menyatakan menolak Permohonan Para Pemohon untuk seluruhnya.

Artinya, Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan masih tetap konstitusional dan berlaku, serta mengikat secara hukum sehingga masih terbuka peluang bagi Pengusaha untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja apabila terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan seharusnya dengan melihat fakta bahwa pekerja/ buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja maka lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pengadilan Hubungan Industrial termasuk Mahkamah Agung) demi hukum dan keadilan berwenang memutuskan hubungan kerja tersebut dan

Halaman 129 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



memerintahkan Pengusaha untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 163 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, Putusan Peninjauan kembali Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 47 PK/Pdt.Sus-PHI/2014, tertanggal 14 Agustus 2014 *juncto* Putusan Agung Nomor 466 K/Pdt.Sus/2012, tertanggal 20 Februari 2013 bukanlah Yurisprudensi, lagi pula putusan-putusan tersebut dalam konteks Penggabungan Perusahaan dan jelas berbeda perkaranya dengan Perubahan Kepemilikan Perusahaan seperti dalam konteks perkara *a quo*.

Maka oleh karenanya petitum angka 6 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

5.10. Pada halaman 155, alinea keempat s.d. keenam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai mengenai hak-hak yang harus diterima Para Penggugat;

Menimbang, bahwa dalam ketentuan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka tentunya tidak ada kewajiban Perusahaan untuk membayar pesangon kepada pekerja/ buruh;

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 7 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Pasal 15 menurut Para Pemohon Kasasi justru memberikan perlindungan hukum bagi pekerja/ buruh agar tidak dipermainkan atau agar tidak diperlakukan secara

Halaman 130 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



sewenang-wenang oleh Pengusaha dalam hal penetapan klasifikasi kriteria serta batasan dasar hubungan kerja (perjanjian kerja), apakah dengan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau suatu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sehingga jelas hak dan kewajiban para pihak dari masing-masing jenis perjanjian kerja tersebut.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan bahwa:

Pasal 15

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Judex Facti telah menutup mata dan hatinya bahkan mengabaikan suara hati nuraninya dengan tidak mau melihat keringat dan air mata, jerih payah 87 (delapan puluh tujuh) orang Para Pemohon Kasasi bahkan menjadi ratusan orang apabila ditambah dengan ikutan masing-masing berupa anak-anak, isteri, suami dari masing-masing Para Pemohon Kasasi.

Adakah pengabdian yang selama itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ??? diperhatikankah keterangan Noh Hendrik Fudikoa dan Ryan Hadi Prakoso di bawah sumpah bahwa mereka tidak memiliki

Halaman 131 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



PKWT dan adakah dipertimbangkan Fotocopy Surat Pengalaman Kerja a.n. Noh Hendrik (mengungkapkan fakta bahwa benar Tergugat/ PT. ADS sebelumnya adalah anak perusahaan PT. BW Plantation, Tbk. namun kini pasca akuisisi Tergugat adalah anak perusahaan PT. Eagle High Plantations, Tbk.) dan Fotocopy Surat Pengalaman Kerja a.n. Ryan Hadi Prakoso (mengungkapkan fakta bahwa benar Tergugat/ PT. ADS sebelumnya adalah anak perusahaan PT. BW Plantation, Tbk. dengan alamat Kantor Pusat di Menara Batavia Lantai 17 Jalan KH. Mas Mansyur Kav. 126 Jakarta Pusat namun kini pasca akuisisi Tergugat adalah anak perusahaan PT. Eagle High Plantations, Tbk. dengan alamat yang sama yakni di Menara Batavia Lantai 17 Jalan KH. Mas Mansyur Kav. 126 Jakarta Pusat/ Gugatan Para Penggugat menjadi relevan dan terbukti dengan adanya Surat Pengalaman Kerja tertulis nama PT. Eagle High Plantations, Tbk. sebagai latar belakang surat sehingga menunjukkan peran PT. Eagle High Plantations, Tbk. selaku induk perusahaan PT. ADS) ???

Mohon dengan hormat kepada Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang selama ini dikenal arif, bijaksana, memiliki integritas yang tinggi, agar sekali lagi memperhatikan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 59 ayat (4) yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun" *juncto* Pasal 59 ayat (7) yang menyatakan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Maka oleh karenanya petitum angka 7 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

5.11. Pada halaman 155, alinea keenam dan halaman 156, alinea kesatu s.d. alinea ketiga Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

Halaman 132 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



"Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pembayaran uang denda keterlambatan pembayaran upah/gaji Para Pengugat;"

"Menimbang, bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dst";

"Menimbang, bahwa dalam fakta persidangan tidak ditetapkan upah menurut jadwal waktu tertentu oleh Para Penggugat dan Tergugat, sehingga tidak pernah terjadi perubahan syarat kerja mengenai waktu pembayaran upah, sesuai dengan bukti surat Tergugat T-1.a, T-1.c, T-1.e dan keterangan saksi Penggugat 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi;

"Menimbang, bahwa dalam fakta persidangan melalui bukti surat Tergugat T-1.a, T-1.c, T-1.e dan keterangan saksi Penggugat 1. Erko Mojra, 2. Noh Hendrik Fudikoa, dan 3. Ryan Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi;

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas petitum angka 8 tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangannya tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, bahwa Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 telah menentukan : "(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja";

Hukum itu juga harus sesuai logika, Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah jelas mengisyaratkan agar setiap pembayaran upah/gaji oleh Pengusaha ditentukan tanggal dan waktunya sebab dengan demikian barulah Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat ditegakkan.

Logikanya, apabila tidak ditentukan waktu pembayaran upah/gaji maka tidak mungkin muncul keterlambatan dan tidak mungkin ada denda.



Apabila telah ditentukan waktu pembayaran upah/gaji pekerja/ buruh oleh Pengusaha dan hal tersebut dilanggar baik karena sengaja atau karena kelalaian Pengusaha maka Pengusaha dikenakan denda.

Tidak mungkin Pemerintah dan DPR selaku pembentuk Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) *juncto* Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, apabila tidak terdapat kewajiban pengusaha dalam hal penentuan tanggal pembayaran upah/gaji, hal ini sesuai bunyi Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa :

Pasal 95

(2) Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh.

(3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau pekerja/buruh, dalam pembayaran upah.

Selanjutnya, Pasal 157 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah jelas mengisyaratkan agar setiap pembayaran upah/gaji oleh Pengusaha ditentukan tanggal dan waktunya, hal ini sesuai bunyi Pasal tersebut yang menyatakan bahwa :

Pasal 157

(2) Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari.

Bahkan sebenarnya, Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu sendiri juga jelas telah mengisyaratkan agar setiap pembayaran upah/gaji oleh Pengusaha ditentukan tanggal dan waktunya, demikian maksud pembentuk undang-undang, hal ini agar terdapat kepastian hukum dan hal ini sesuai bunyi Pasal tersebut yang menyatakan bahwa : “(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut: c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih”.



Bahwa penjelasan-penjelasan di atas, diperkuat dengan adanya Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yang menyatakan “Jangka waktu pembayaran upah secepat-cepatnya dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali, kecuali bila perjanjian kerja untuk waktu kurang dari satu minggu.”

Kemudian Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, juga menyatakan “Bilamana upah tidak ditetapkan menurut jangka waktu tertentu, maka pembayaran upah disesuaikan dengan ketentuan pasal 17 dengan pengertian bahwa upah harus dibayar sesuai dengan hasil pekerjaannya dan atau sesuai dengan jumlah hari atau waktu dia bekerja.”

Bahwa jelas ketentuan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah dan berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan terkait lainnya mewajibkan agar khususnya Pengusaha yang berkedudukan secara sosial ekonomi lebih kuat dibandingkan pekerja/ buruh, menentukan waktu (tanggal pembayaran upah/gaji kepada pekerja/ buruh setiap bulannya dalam konteks perkara *a quo*) dan faktanya Pengusaha dapat dituntut denda (*vide* Pasal 95 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) apabila sengaja atau lalai melakukan keterlambatan pembayaran upah/gaji kepada pekerjanya.

Bahwa andai tidak terdapat tanggal dan waktu Pembayaran Upah/gaji setiap bulannya yang bersifat pasti dalam perkara ini dan andai hal tersebut tidak diatur secara tegas dan jelas dalam berbagai peraturan perundang-undangan terkait yang berlaku maka semestinya hal ini adalah kesalahan Termohon Kasasi sebagai pihak yang memiliki kedudukan secara sosial, ekonomi lebih “kuat” dibandingkan Para Pemohon Kasasi karena tidak menetapkan tanggal dan waktu Pembayaran Upah/ gaji setiap bulannya sebab menurut Penjelasan Pasal 111 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Yang dimaksud dengan syarat kerja adalah hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan.” *juncto* Pasal 53 yang menyatakan “Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.”



Bahwa Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menyatakan “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Artinya, berdasarkan ketentuan di atas, Pembayaran Upah dapat ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan dan sejatinya bahwa dalam perkara ini ternyata Pembayaran Upah telah terlebih dahulu ditetapkan menurut suatu peraturan perundang-undangan yakni Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang ternyata dalam penjelasannya telah menyatakan “Cukup jelas” sehingga oleh karenanya kata sebulan sekali/ 1 (satu) bulan itu secara umum berarti jumlah waktu selama kurun waktu tertentu yang terdiri dari 28 (dua puluh delapan) hari atau 29 (dua puluh sembilan) hari (untuk bulan Februari) atau 30 (tiga puluh) hari atau 31 (tiga puluh satu) hari sehingga apabila pembayaran upah gaji yang melampaui/ melewati waktu tersebut dan melewati pula batas tenggang waktu keterlambatan pembayaran gaji, maka dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku yakni Pasal 19 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah *juncto* Pasal 55 ayat (1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (tepatnya tanggal 23 Oktober 2015 atau 3 (tiga) hari setelah masuknya gugatan Para Penggugat dalam perkara ini (gugatan resmi terdaftar pada tanggal 20 Oktober 2015), Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 telah dicabut dan diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015).

Bahwa *Judex Facti* sebagai penegak hukum dan sebagai orang bijak yang mengadili suatu perkara dalam pertimbangannya seperti tersebut di atas, menyatakan: faktanya tidak ditetapkan pembayaran gaji/upah menurut jadwal waktu tertentu oleh Para Penggugat dan Tergugat, pertimbangan ini sangat keliru karena melegitimasi kesewenangan Termohon Kasasi (waktu pembayaran upah/gaji diatur semauanya Termohon Kasasi saja), hal ini bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Dasar 1945 yang telah



menentukan: “(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum; (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;”

Maka oleh karenanya petitum angka 8 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

5.12. Pada halaman 156 s.d. 157 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.PIk, tanggal 16 Maret 2016, *Judex Facti* menyatakan hal-hal sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pembayaran pembayaran *dwangsom*;

“Menimbang, bahwa tuntutan Para Penggugat memohon kepada Pengadilan untuk menghukum Tergugat dalam perkara *a quo* untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) per hari bagi tiap-tiap Para Penggugat, setiap Tergugat lalai memenuhi putusan dalam perkara ini. Bahwa ternyata gugatan pokok Para Penggugat yang dalam petitumnya menuntut pembayaran sejumlah uang sebesar Rp2.977.695.238,00 (dua miliar sembilan ratus tujuh puluh tujuh juta enam ratus sembilan puluh lima ribu dua ratus tiga puluh delapan rupiah) atau setidaknya Rp1.725.195.442,00 (satu miliar tujuh ratus dua puluh lima juta seratus sembilan puluh lima ribu empat ratus empat puluh dua rupiah);

Menimbang, bahwa uang paksa (*dwangsom*) tidak dapat dituntut bersama-sama dengan petitum yanguntutannya dst”;

“Menimbang, bahwa berdasarkan peraturan yang berlaku, Yurisprudensi dan Doktrin Hukum, tuntutan uang paksa (*dwangsom*) dalam hukuman untuk pembayaran uang adalah tidak sah, mak oleh sebab itu adalah beralasan hukum apabila Majelis Hakim menyatakan dalil Para Penggugat beserta petitum 9 haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa untuk petitum Nomor 2 gugatan Para Penggugat menurut Majelis Hakim terlalu berlebihan sehingga sudah selayaknya untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka gugatan Para Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Halaman 137 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Bahwa rumusan ketentuan Pasal 1639a ayat 2 BW (Belanda) menyatakan bahwa tuntutan *dwangsom* atau *gijzeling* untuk pemenuhan kewajiban perburuhan (*arbeidsverplichting*) dari buruh, tidak diperkenankan. Maksud dari pasal ini adalah untuk menghindari "perbudakan modern melalui *dwangsom* (*moderne slavernij via de dwangsom*).” Perlu dikemukakan bahwa di dalam perselisihan perburuhan hanya tuntutan terhadap kewajiban buruh yang tidak bisa diterapkan *dwangsom*, sedangkan perselisihan perburuhan lainnya, seperti kewajiban majikan, syarat-syarat persaingan, selalu dimungkinkan diterapkannya *dwangsom* (*vide* Buku dengan Judul “Memahami Uang Paksa (*Dwangsom*) dan Implementasinya di Indonesia” karya DR. Harifin A. Tumpa, S.H, M.H. Edisi Pertama, Cetakan Ke-2).

Maka oleh karenanya petitum angka 9 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi seharusnya dikabulkan.

6. *Judex Facti* dalam putusannya lagi-lagi telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, khususnya dalam pertimbangan hukumnya sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016, halaman 449, alinea kedua, *Judex Facti* menyatakan bahwa :

“Menimbang, bahwa dari segenap pertimbangan terdahulu ternyata bahwa Majelis Hakim telah memperoleh fakta-fakta hukum yang lengkap yang sekiranya relevan hubungannya dengan perkara ini sehingga tidak ada urgensinya lagi untuk mempertimbangkan alat bukti lain selain yang sudah dipertimbangkan di atas;

Judex Facti seharusnya berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam putusannya wajib mempertimbangkan setiap bukti yang diajukan para pihak, apabila terdapat bukti yang tidak dipertimbangkan maka dapat menyebabkan batalnya putusan *a quo* sebagaimana dimaksud Pasal 102 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan :

Pasal 102

(1) Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;

Halaman 138 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
 - d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 - e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 - f. amar putusan tentang sengketa;
 - g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- (2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa dari semua bukti yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi, *Judex Facti* hanya menyebutkan (tanpa memberikan pertimbangan nyata) atas bukti surat P-13, P-14, P-15, P-16, P-38, P-39, P-40, P-44, P-45, P-46, P-47, P-48, P-49, P-50, P-51, P-52, P-54, P-73,, dan P-74, bukti surat Tergugat yaitu bukti surat T-1.a, T-1.c, T-1.e, T-7.f, T-7.g, T-8.a, T-8.b, T-8.c, T-9.a, T-9.b, T-9.c, T-9.d, T-9.e, T-9.f, T-9.g, T-9.h, T-9.i, T-9.j, T-9.k, dan T-9.l itupun tanpa menguraikan apa pertimbangannya, bukti selain dan selebihnya tidak pernah dipertimbangkan), *Judex Facti* juga tidak pernah mempertimbangkan bukti berupa Keterangan Ahli a.n. Drs. Werhan Asmin, S.H., M.H., M.Div yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi serta Keterangan Ahli a.n. Dr. H. Djumadi, S.H., M.H., yang diajukan oleh Termohon Kasasi (yang disebutkan oleh *Judex Facti* hanya keterangan saksi Para Penggugat yaitu saksi 1. Erko Mojra, 2. Nuh Hendrik Fudikoa, dan 3. Riyani Hadi Prakoso dan keterangan saksi Tergugat yaitu saksi 1. Safrudin Wibowo, 2. Kuriadi itupun tanpa menguraikan atau mengutip atau menyebutkan apa isi kesaksian/keterangan dari saksi-saksi tersebut yang dinilai relevan sebagaimana lazimnya suatu pertimbangan dalam Putusan Lembaga Peradilan).

Judex Facti juga sama sekali tidak pernah mempertimbangkan Bukti P-2 s.d. Bukti P-9 yang faktanya tidak dapat disangkal/dibantah (tidak terbantahkan) oleh Termohon Kasasi sehingga dengan demikian Putusan *Judex Facti* dalam perkara *a quo* harus dibatalkan, hal ini sejalan dengan

Halaman 139 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagaimana Putusan MA-RI Nomor 50 K/Sip/19862, tanggal 7 Juli 1962, yang kaidah hukumnya berbunyi:

Tentang bukti surat yang tidak disangkal.

Dengan tidak menggunakan alat pembuktian berupa saling tidak disangkalnya isi surat-surat bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak, *Judex Facti* tidak melakukan peradilan menurut cara yang diharuskan oleh Undang Undang, maka putusannya harus dibatalkan;

Oleh karenanya, *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 16 Maret 2016 seperti tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sehingga putusan tersebut harus dibatalkan dan gugatan Para Pemohon Kasasi harus dikabulkan.

7. *Judex Facti* dalam amar putusannya lagi-lagi telah salah menerapkan hukum atau melanggar/ bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, khususnya dalam amar putusannya sebagaimana Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Plk, tanggal 15 Maret 2016, halaman 158, *Judex Facti* tidak memberikan putusan atas permohonan pemeriksaan dilakukan dengan Acara Cepat (namun dalam hal ini dipertimbangkan dalam pertimbangan hukumnya) sehingga putusan yang demikian harus dibatalkan karena bertentangan/tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Oleh karenanya, *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangka Raya Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Plk, tanggal 15 Maret 2016 seperti tersebut di atas telah salah menerapkan hukum atau melanggar/bertentangan dengan hukum dan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sehingga putusan tersebut harus dibatalkan dan gugatan Para Pemohon Kasasi harus dikabulkan.

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 31 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 27 April 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex*

Halaman 140 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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)



Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa dalam Provisi, yang pada pokoknya menuntut membayar seluruh upah yang biasa diterima, tidak dapat dibenarkan karena dalam perkara ini tidak dikenakan tindakan skorsing kepada Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga tidak dapat diberikan putusan sela karena tidak memenuhi sebagaimana disyaratkan dan ketentuan Pasal 96 ayat (1), (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;
- Bahwa dalam pokok perkaranya, gugatan Para Penggugat tidak memenuhi syarat yang ditentukan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu tidak membayar upah tepat waktu yang ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, karena faktanya sebagaimana telah benar dipertimbangkan *Judex Facti* tidak pernah ditetapkan pembayaran upah menurut jadwal tertentu oleh Para Penggugat dengan Tergugat. Lagipula pembayaran upah 3 bulan terakhir adalah sebagai berikut:
 - Pembayaran upah bulan Juni 2015, tanggal 15 Juli 2015;
 - Pembayaran upah bulan Juli 2015, tanggal 12 Agustus 2015;
 - Pembayaran upah bulan Agustus 2015, tanggal 10 September 2015;
 - Pembayaran upah tetap berlangsung setiap bulannya, bukan tidak membayar upah 3 (tiga) bulan berturut-turut sebagaimana maksud Pasal 169 ayat (1) huruf c *a quo juncto* Putusan MK-RI Nomor 58/PUU-IX/2011 tanggal 16 Juli 2012;
- Bahwa alasan Pemohon Kasasi mengenai hubungan kerja dalam PKWTT bukan PKWT adalah mengenai pengulangan fakta yang sudah dipertimbangkan secara benar oleh *Judex Facti*, lagi pula mengenai penilaian terhadap hasil pembuktian bukan menjadi kewenangan *Judex Juris* sesuai ketentuan Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palangkaraya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: IRPAN dan kawan-kawan 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 Para 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 Para Pemohon Kasasi 1. **IRPAN**, 2. **SUHAR**, 3. **YULIATI**, 4. **MOHAMMAD YUSUF**, 5. **BENHUR**, 6. **MUHIDIN**, 7. **SAMIR SAMIARTO**, 8. **TOYIB**, 9. **RASINI**, 10. **PARNA**, 11. **MANIEM**, 12. **SOLEHUDIN**, 13. **SITI KOMARIAH**, 14. **SAPUAN N**, 15. **SUMIATI**, 16. **NIKEM**, 17. **MUDAHAR**, 18. **KAMSAYUDA**, 19. **ESIH**, 20. **YAUMIN**, 21. **BAWONI**, 22. **NGATIEM**, 23. **BUDI**, 24. **YUSMA**, 25. **SUSANA**, 26. **SARMINI**, 27. **ANTO**, 28. **HERIBERTUS HARIYANTO**, 29. **RANO KARNO. S**, 30. **ROSYIDI**, 31. **ANANG KUSTANTO**, 32. **GOMAL HUTASOIT**, 33. **SUGENG WAHYONO**, 34. **ARIEF APANDI**, 35. **LATIF MAULANA**, 36. **IDAM RIANOR**, 37. **ASEP PARTONO**, 38. **MIFTAH LADINILLAH**, 39. **MARDIAH SUBANDI**, 40. **SUKAR**, 41. **ANDRI SETIAWAN**, 42. **MASLARA** 43. **RUDI**, 44. **MARTILA**, 45. **SARINTEN**, 46. **YUDI ARI AGUS PUSWITO**, 47. **MERYANTI L**, 48. **MARIATI**, 49. **KRISTIANA**, 50. **ZULKURNIA**, 51. **SARIPUDIN**, 52. **TUMINI**, 53. **JALIANTO**, 54. **MUNTIR**, 55. **YULIANA**, 56. **SUKARDI**, 57. **WAGIYEM**, 58. **SUYONO**, 59. **NYAMIATI**, 60. **HARTOYO**, 61. **EMILIA**, 62. **EDI HERMAYADI**, 63. **SUSANTI NUR MALIA**, 64. **JAGOT**, 65. **LETHUS**, 66. **KULVIA NINGSIH**, 67. **MAMAN**, 68. **HERWANTO**, 69. **EKA NINGSIH**, 70. **SURATMAN**; 71. **JUMINTEN**; 72. **JAYADI. K**, 73. **KURNIATI**, 74. **RUSTAM**, 75. **ERNAWATI**, 76. **SUMARIAH**, 77. **MASIO**, 78. **NURIAH**, 79. **BETANG NUAH**, 80. **MARO'AH**, 81. **MUTOHER**, 82. **SARTO**, 83. **NGADINEM**, 84. **BILLYAWAN YULIANTO**, 85. **SRI RATMINI**, 86. **HERDIANTO**, 87. **PONIMI**, tersebut;

Halaman 142 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Selasa tanggal 18 Oktober 2016 oleh H. Yulius, S.H., M.Hum., 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 Hari Widya Pramono, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua,

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

H. Yulius, S.H., M.Hum.

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

Panitera Pengganti,

Hari Widya Pramono, S.H., M.H.

Biaya-biaya :

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

Halaman 143 dari 143 hal. Put. Nomor 707 K/Pdt.Sus-PHI/2016