



**PUTUSAN**

Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**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:

**PT EVINDO PRIMA JAYA**, berkedudukan di Jalan Raya Serang Km. 18.8, Kawasan Industry Purati Kencana Alam, RT 08/01, Desa Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, yang diwakili oleh Chuang Kuei Jung, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Devi Meyliana, S.K., S.H., M.H, dan kawan-kawan, Advokat dan Konsultan Hukum di kantor Grand Prior & Co, berkantor di Kirana Boutique Office, Kirana Avenue III Blok E1, Nomor 3, Kelapa Gading, Jakarta Utara berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 November 2016;  
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

1. **JAMID**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sigeung RT 005/002, Ds. Cempaka, Kecamatan Cisoka, Kabupaten Tangerang;
2. **ABD. SALAM**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Manggu RT 003/006, Ds. Pasanggrahan, Kecamatan Solear, Kabupaten Tangerang.
3. **TARMEDI**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Babakan RT 010/002, Ds. Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang.
4. **HASANUDIN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Kalang Serang RT 006/002, Ds. Renged, Kecamatan Kresek, Kabupaten Tangerang.
5. **AMRON**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sanggi RT 001/001, Ds. Sanggi, Kecamatan Bandar Negeri Semuong, Kabupaten Tanggamus.
6. **ANDI GUNAWAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Bakung RT 006/002, Ds. Bakung, Kecamatan Kronjo, Kabupaten Tangerang.

Halaman 1 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. **BANG BANG. S.**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Babakan RT 010/002, Ds. Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang.
8. **YUDIANSAH**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Ds. Durian Dangkal RT 000/000, Ds. Durian Dangkal, Kecamatan Mulak Ulu, Kabupaten Lahat.
9. **SOBIRIN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Masjid RT 013/003, Ds. Kedung Dalem, Kecamatan Mauk, Kabupaten Tangerang.
10. **DEDI PRIYANTO**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Kebon Kelapa RT 01/004, Kel. Pasar Kemis, Kecamatan Pasar Kemis, Kabupaten Tangerang.
11. **DARNA**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal Kp. Pekong RT 005/001. Ds. Saga, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang.
12. **M. ADI MUSTIKA**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal Kp. Pasir Rangdu RT 009/002, Ds. Cibadak, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang;
13. **ALIYANTO**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Benda RT 004/001, Ds. Benda, Kecamatan Sukamulya, Kabupaten Tangerang;
14. **H. ABDUL ROHIM**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal Kp. Tanjakan RT 008/003, Ds. Tanjakan, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang.
15. **M. DENI APANDI**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Nagreg RT 003/004, Ds. Rajeg Mulya, Kecamatan Rajeg, Kabupaten Tangerang.
16. **AEWUDIN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Babakan RT 010/002, Ds. Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang;
17. **SURYANI**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sapongkel RT 003/002, Ds. Bunar, Kecamatan Sukamulya, Kabupaten Tangerang;
18. **ROHMAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Benda RT 002/001, Ds. Benda, Kecamatan Sukamulya, Kabupaten Tangerang;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Halaman 2 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Para Penggugat adalah buruh di PT Evindo Prima Jaya yang mana data-data kerja sebagai berikut:

NO	NAMA	AWAL MASUK KERJA	AWAL HUBUNGAN KERJA	KONTRAK KE-I (PERTAMA)	TERAKHIR KERJA
1	JAMID	18 Agustus 2010	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
2	ABDUL SALAM	17 Agustus 2011	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
3	TARMEDI	5-Nov-08	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
4	HASANUDIN	2 Juli 2011	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
5	AMRON	9 Desember 2011	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
6	ANDI GUNAWAN	29 Desember 2010	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
7	BANG BANG. S	27 Mei 2010	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
8	YUDIANSYAH	8 Maret 2014	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
9	SOBIRIN	6 Maret 2014	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
10	DEDI PRIYANTO	6 Maret 2014	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
11	DARNA	10 Maret 2006	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
12	M. ADI MUSTIKA	12 Maret 2013	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
13	ALIYANTO	20 Desember 2012	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
14	H. ABDULROHIM	16 Maret 2010	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
15	M. DENI APANDI	9 Mei 2009	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
16	AEWUDIN	13-Apr-11	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
17	SURYANI	4 Desember 2008	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015
18	ROHMAN	10 Juli 2007	Harian Lepas	1 Sept. 2014	20 Februari 2015

2. Bahwa Penggugat adalah anggota FSB Garteks SBSI Tangerang yang berafiliasi dengan Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI);
3. Bahwa pada hari Sabtu, tanggal 20 Februari 2015 pihak Tergugat memasang pengumuman untuk nama - nama tersebut Sdr. Jamid, Abdul Salam, Tarmedi, Hasanudin, Amron, Andi Gunawan, Bangbang. S, Yudiansyah, Sobirin, Dedi Priyanto, Darna, M. Andi Mustika, Aliyanto, H.

Halaman 3 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Abdulrohimi, M. Deni Apandi, Aewudin, Suryani, Rohman, dan Tergugat akan memberikan tenggang waktu/jeda waktu selama 30 (tiga puluh) hari selanjutnya akan dipanggil oleh Tergugat.

4. Bahwa tanggal 20 Februari 2015 Penggugat mengirimkan surat klarifikasi dan perundingan kepada Tergugat dengan Nomor 018/dpc/fsbgarteks/SBSI/Tng/II/2015, untuk perundingan hari Selasa tanggal 24 Februari 2015 perihal Klarifikasi, Teguran Atas Pemutusan Hubungan kerja (PHK) sepihak dan dugaan *union busting* di PT Evindo Prima Jaya, bukti risalah.
5. Bahwa pada tanggal 28 Februari 2015 pihak Tergugat mengirimkan surat dengan Nomor 312543/S-J/HR-P/EPJ/II/15 perihal jawaban hasil risalah perundingan ditingkat perusahaan.
6. Bahwa tanggal 12 Juni 2015 Penggugat mengirimkan surat permohonan mediasi tingkat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang dengan Nomor Surat 063/dpc/fsbgarteks/SBSI/Tng/VI/2015 tanggal surat 12 Juni 2015
7. Bahwa pihak Tergugat tidak pernah hadir memenuhi panggilan Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tangerang sebanyak 4 (empat) kali;
  - 7.1. Panggilan Klarifikasi Nomor Surat 567/4209/Disnakertrans tanggal surat 3 Agustus 2015 untuk agenda tanggal 12 Agustus 2015.
  - 7.2. Panggilan Mediasi Ke-I (pertama) Nomor Surat 567/4550/Disnakertrans tanggal surat 20 Agustus 2015 untuk agenda tanggal 26 Agustus 2015.
  - 7.3. Panggilan Mediasi Ke II (dua) Nomor Surat 567/4774/Disnakertrans tanggal surat 28 Agustus 2015 untuk agenda tanggal 2 September 2015.
  - 7.4. Panggilan Mediasi Ke-III (tiga) Nomor Surat 567/4896/Disnakertrans tertanggal surat 2 September 2015 untuk agenda tanggal 10 September 2015.
8. Bahwa atas tidak pernah hadirnya pihak Tergugat sangatlah beralasan pihak Penggugat menganggap bahwa Tergugat tidak memiliki itikad baik untuk melakukan upaya penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pihak Penggugat dengan pihak Tergugat sebagaimana telah dituangkan dalam Pasal 12 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selengkapya berbunyi: “Barang siapa yang diminta keteranganya oleh mediator guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-

Halaman 4 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### 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)



undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat - surat yang diperlukan”

9. Bahwa pada tanggal 23 September 2015 melalui surat dengan Nomor 567/5760/Disnakertrans pihak Pemerintah Daerah Kabupaten melalui Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi mengeluarkan Surat Anjuran yang isinya sebagai berikut:
  - 9.1. Agar hubungan kerja antara PT Evindo Prima Jaya dengan Sdr. Sdr. Jamid, Abdul Salam, Tarmedi, Hasanudin, Amron, Andi Gunawan, Bangbang. S, Yudiansyah, Sobirin, Dedi Priyanto, Darna, M. Andi Mustika, Aliyanto, H. Abdulrohim, M. Deni Apandi, Aewudin, Suryani dan Sdr. Rohman masih berlanjut belum putus.
  - 9.2. Agar pengusaha memanggil para pekerja (Sdr. Jamid, Abdul Salam, Tarmedi, Hasanudin, Amron, Andi Gunawan, Bangbang. S, Yudiansyah, Sobirin, Dedi Priyanto, Darna, M. Andi Mustika, Aliyanto, H. Abdulrohim, M. deni Apandi, Aewudin, Suryani dan Sdr. Rohman) untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.
  - 9.3. Agar para pekerja (Sdr. Jamid, Abdul Salam, Tarmedi, Hasanudin, Amron, Andi Gunawan, Bangbang. S, Yudiansyah, Sobirin, Dedi Priyanto, Darna, M. Andi Mustika, Aliyanto, H. Abdulrohim, M. deni Apandi, Aewudin, Suryani dan Sdr. Rohman) melapor perusahaan dan menyatakan siap untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.
  - 9.4. Agar pengusaha membayar upah para pekerja selama tidak dipekerjakan dari bulan Maret 2014 sampai dengan September 2015 sesuai dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.
  - 9.5. Agar perusahaan wajib membayar THR Tahun 2015 kepada Para Pekerja (Sdr. Jamid, Abdul Salam, Tarmedi, Hasanudin, Amron, Andi Gunawan, Bangbang. S, Yudiansyah, Sobirin, Dedi Priyanto, Darna, M. Andi Mustika, Aliyanto, H. Abdulrohim, M. deni Apandi, Aewudin, Suryani dan Sdr. Rohman).
  - 9.6. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran.
10. Bahwa dengan dikeluarkannya anjuran sebagaimana dimaksud, Penggugat bersedia menerima anjuran tersebut dengan membuat surat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jawaban anjuran kepada Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Tangerang;

11. Bahwa atas anjuran yang dikeluarkan oleh pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang dan pihak Penggugat pekerja (Sdr. Jamid, Abdul Salam, Tarmedi, Hasanudin, Amron, Andi Gunawan, Bangbang. S, Yudiansyah, Sobirin, Dedi Priyanto, Darna, M. Andi Mustika, Aliyanto, H. Abdulrohimi, M. deni Apandi, Aewudin, Suryani dan Sdr. Rohman) menerima anjuran dengan mengirimkan surat Nomor 015/pk-epj/fsbgarteks/sbsi/Tng/X/2015 tanggal surat 10 Oktober 2015.
12. Bahwa pihak Tergugat menolak isi anjuran yang dikeluarkan pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Tangerang akan tetapi pihak Tergugat tidak melakukan gugatan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.
13. Bahwa dari uraian tersebut di atas terlihat jelas faktanya jika Tergugat memaksakan kehendak atas pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat;
14. Bahwa dengan penerapan sistem harian lepas yang melebihi batas waktu sebagaimana telah dituangkan pada Pasal 10 Keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Skema;

NO	NAMA	AWAL	STATUS HUBUNGAN KERJA		STATUS HUBUNGAN KERJA	
		MASUK KERJA	HL	LAMA WAKTU	PKWT	LAMA WAKTU
1	JAMID	18 Agustus 2010	HL	4 tahun 1 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
2	ABDUL SALAM	17 Agustus 2011	HL	3 Tahun 1 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
3	TARMEDI	5-Nov-08	HL	5 Tahun 10	1 KALI	5 Bulan 19 hari
4	HASANUDIN	2 Juli 2011	HL	3 Tahun 10	1 KALI	5 Bulan 19 hari
5	AMRON	9 Desember 2011	HL	3 Tahun 8 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
6	ANDI GUNAWAN	29 Desember 2010	HL	3 Tahun 8 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
7	BANG BANG. S	27 Mei 2010	HL	4 Tahun 4 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
8	YUDIANSYAH	8 Maret 2014	HL	6 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
9	SOBIRIN	6 Maret 2014	HL	6 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
10	DEDI PRIYANTO	6 Maret 2014	HL	6 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
11	DARNA	10 Maret 2006	HL	8 Tahun 5 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
12	M. ADI MUSTIKA	12 Maret 2013	HL	1 Tahun 6 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
13	ALIYANTO	20 Desember 2012	HL	1 Tahun 9 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
14	H. ABDULROHIM	16 Maret 2010	HL	4 Tahun 6 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
15	M. DENI APANDI	9 Mei 2009	HL	4 Tahun 5 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
16	AEWUDIN	13-Apr-11	HL	3 Tahun 5 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari



17	SURYANI	4 Desember 2008	HL	5 Tahun 9 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari
18	ROHMAN	10 Juli 2007	HL	7 Tahun 2 Bulan	1 KALI	5 Bulan 19 hari

15. Bahwa jeda waktu yang dimaksud oleh Tergugat sangat tidak beralasan, karena jeda waktu boleh diterapkan pada hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sah demi hukum;
16. Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak dibuat rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
17. Bahwa PKWT yang diterapkan Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum, karena bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1), (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang selengkapnya berbunyi:
  - (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
    - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
    - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
    - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
    - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.
  - (2) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
18. Bahwa sesuai Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
19. Bahwa dikarenakan PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT, maka PHK yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena Tergugat tidak pernah merundingkan maksud PHK tersebut;  
Bahwa tindakan mana bertentangan dengan Pasal 151 ayat (2), ayat (3) *juncto* Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, yang selengkapnya berbunyi:



“(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 kerja.

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

20. Bahwa sesuai Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK yang sah adalah PHK yang dilakukan setelah mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI). Dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dikatakan bahwa selama LPPHI belum menyatakan putus hubungan kerja Tergugat wajib mempekerjakan Penggugat seperti biasa dengan tetap membayar upah. Ketentuan itu memberi arti bahwa tiada PHK tanpa penetapan LPPHI;
21. Bahwa sekiranya Tergugat tidak bersedia mempekerjakan Penggugat selama proses PHK, sejatinya berdasarkan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tergugat menerbitkan surat skorsing kepada Penggugat;
22. Bahwa oleh karena dalam melakukan PHK terhadap Penggugat, Tergugat tidak memenuhi ketentuan di atas maka berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 PHK tersebut adalah batal demi hukum. Artinya, PHK tersebut dianggap tidak ada;
23. Bahwa oleh karena tindakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat dapat dikualifikasikan sebagai PHK yang batal demi hukum maka mohon berkenan Majelis Hakim Yang Mulia memutus dan menyatakan bahwa PHK tersebut batal demi hukum dan selanjutnya berdasarkan Pasal 170 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setara dengan itu;
24. Bahwa oleh karena selama dalam proses PHK ini Tergugat tidak membayar upah Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (2)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan terbukti PHK mana bertentangan dengan hukum maka sangat beralasan apabila Majelis Hakim Yang Mulia menghukum Tergugat membayar upah Penggugat sebesar Rp731,700,000,00 (tujuh ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus ribu rupiah) dengan perincian tersebut di bawah;

24.1. Upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Maret 2015 sampai Desember 2015 sebesar Rp487,800,000.00 (empat ratus delapan puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

NO	NAMA	UMK TAHUN 2015	UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN	
			MARET 2015 SAMPAI DESEMBER 2015	JUMLAH
1	JAMID	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
2	ABDUL SALAM	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
3	TARMEDI	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
4	HASANUDIN	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
5	AMRON	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
6	ANDI GUNAWAN	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
7	BANG BANG. S	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
8	YUDIANSYAH	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
9	SOBIRIN	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
10	DEDI PRIYANTO	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
11	DARNA	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
12	M. ADI MUSTIKA	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
13	ALIYANTO	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
14	H. ABDULROHIM	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
15	M. DENI APANDI	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
16	AEWUDIN	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00

Halaman 9 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17	SURYANI	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
18	ROHMAN	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
				Rp487,800,000.00

24.2. Upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Januari 2016 sampai Mei 2016 sebesar Rp243.900.000,00 (dua ratus empat puluh tiga juta sembilan ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

NO	NAMA	UMK TAHUN 2016	UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN	
			JANUARI 2016 SAMPAI MEI 2016	JUMLAH
1	JAMID	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
2	ABDUL SALAM	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
3	TARMEDI	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
4	HASANUDIN	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
5	AMRON	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
6	ANDI GUNAWAN	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
7	BANG BANG. S	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
8	YUDIANSYAH	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
9	SOBIRIN	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
10	DEDI PRIYANTO	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
11	DARNA	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
12	M. ADI MUSTIKA	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
13	ALIYANTO	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
14	H. ABDULROHIM	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
15	M. DENI APANDI	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00

Halaman 10 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



16	AEWUDIN	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
17	SURYANI	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
18	ROHMAN	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
				Rp243.900.000,00

25. Bahwa oleh karena Tergugat tidak memberikan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 kepada Penggugat sebesar Rp48.780.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) rincian tersebut di bawah;

NO	NAMA	UMK TAHUN 2015	TUNJANGAN HARI RAYA YANG BELUM DIBAYARKAN	
			THR 2015 (1kali)	JUMLAH
1	JAMID	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
2	ABDUL SALAM	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
3	TARMEDI	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
4	HASANUDIN	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
5	AMRON		1	Rp2.710.000,00
6	ANDI GUNAWAN		1	Rp2.710.000,00
7	BANG BANG. S		1	Rp2.710.000,00
8	YUDIANSYAH		1	Rp2.710.000,00
9	SOBIRIN		1	Rp2.710.000,00
10	DEDI PRIYANTO		1	Rp2.710.000,00
11	DARNA		1	Rp2.710.000,00
12	M. ADI MUSTIKA		1	Rp2.710.000,00
13	ALIYANTO		1	Rp2.710.000,00
14	H. ABDULROHIM		1	Rp2.710.000,00
15	M. DENI APANDI		1	Rp2.710.000,00
16	AEWUDIN		1	Rp2.710.000,00
17	SURYANI		1	Rp2.710.000,00
18	ROHMAN		1	Rp2.710.000,00



Rp48.780,000,00

26. Bahwa Penggugat mempunyai sangka yang beralasan terhadap iktikad buruk Tergugat untuk mengalihkan, memindahkan atau mengasingkan harta kekayaannya berupa barang-barang bergerak maupun tidak bergerak seperti;

26.1 Mobil:

Nomor Polisi : B - 9268 – NDB;  
Nama Pemilik : PT Evindo Prima Jaya;  
Alamat : Jalan Raya Serang Km. 18,8 Rt. 8/1 Ds.  
Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Tangerang;  
Merk : Mitsubishi;  
Jenis/Model : Light Truck;  
Bahan Bakar : Solar;  
Thn Pembuatan : 2010/2010;  
Warna Tnkb : Hitam;  
Warna Kb : Kuning;  
Isi Silender/Hp : 3908 Cc;  
No. Rangka/Nik : Mhmfe73p2ak016482;  
No.Mesin : 4d34tfx8673;  
No. BPKB : Hi0905208;

26.2 Mobil:

Nomor Polisi : B - 9269 – NDB;  
Nama Pemilik : PT Evindo Prima Jaya;  
Alamat : Jalan Raya Serang Km. 18,8 Rt. 8/1 Ds.  
Sukanegara ,Kecamatan Cikupa, Tangerang;  
Merk : Mitsubishi;  
Jenis/Model : Light Truck;  
Bahan Bakar : Solar;  
Thn Pembuatan : 2010/2010;  
Warna Tnkb : Hitam;  
Warna Kb : Kuning;  
Isi Silender/Hp : 3908 Cc;  
No. Rangka/Nik : Mhmfe73p2ak016481;  
No.Mesin : 4d34tfx8674;  
No. BPKB : Hi0905208;

Halaman 12 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



27. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak menuntut kompensasi pesangon tetapi dan kenyataan putusan dalam perkara *a quo* menghukum Tergugat melakukan suatu perbuatan tertentu yakni memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setara dengan itu maka beralasan berdasarkan Pasal 606a Rv menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;
28. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat terbukti berdasarkan hukum dan mengingat putusan perkara *a quo* menghukum Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat maka sesuai Pasal 109 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 beralasan menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan maupun kasasi.

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus;
4. Menghukum Tergugat memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setara dengan itu;
5. Menghukum Tergugat membayar upah Penggugat secara tunai sebesar Rp731.700.000,00 (tujuh ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus ribu rupiah) dengan perincian tersebut di bawah;
  - 5.1. Upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember Tahun 2015 sampai Desember 2015 sebesar Rp487.800.000,00 (empat ratus delapan puluh tujuh juta delapan ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

NO	NAMA	UMK TAHUN 2015	UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN	
			MARET 2015 SAMPAI DESEMBER 2015	JUMLAH
1	Jamid	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00



2	Abdul Salam	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
3	Tarmedi	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
4	Hasanudin	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
5	Amron	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
6	Andi Gunawan	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
7	Bang Bang. S	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
8	Yudiansyah	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
9	Sobirin	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
10	Dedi Priyanto	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
11	Darna	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
12	M. Adi Mustika	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
13	Aliyanto	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
14	H. Abdulrohim	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
15	M. Deni Apandi	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
16	Aewudin	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
17	Suryani	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
18	Rohman	Rp2.710.000,00	10	Rp27.100.000,00
				Rp487.800.000,00

5.2. Upah yang belum dibayarkan sejak bulan Januari 2016 sampai Maret 2016 sebesar Rp243.900.000,00 (dua ratus empat puluh tiga juta sembilan ratus ribu rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

NO	NAMA	UMK TAHUN 2016	UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN	
			JANUARI 2016 SAMPAI MEI 2016	JUMLAH
1	Jamid	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
2	Abdul Salam	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
3	Tarmedi	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
4	Hasanudin	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
5	Amron	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
6	Andi Gunawan	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
7	Bang Bang. S	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00



8	Yudiansyah	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
9	Sobirin	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
10	Dedi Priyanto	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
11	Darna	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
12	M. Adi Mustika	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
13	Aliyanto	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
14	H. Abdulrohim	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
15	M. Deni Apandi	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
16	Aewudin	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
17	Suryani	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
18	Rohman	Rp2.710.000,00	5	Rp13.550.000,00
				Rp243.900.000,00

6. Bahwa oleh karena Tergugat tidak memberikan Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 kepada Penggugat, maka sangat beralasan apabila Majelis Hakim Yang Mulia menghukum Tergugat untuk memberikan hak Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 kepada Penggugat sebesar Rp48.780.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) rincian tersebut di bawah;

NO	NAMA	UMK TAHUN 2015	TUNJANGAN HARI RAYA YANG BELUM DIBAYARKAN	
			THR 2015 (1kali)	JUMLAH
1	Jamid	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
2	Abdul Salam	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
3	Tarmedi	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
4	Hasanudin	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
5	Amron	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
6	Andi Gunawan	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
7	Bang Bang. S	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
8	Yudiansyah	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
9	Sobirin	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
10	Dedi Priyanto	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
11	Darna	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
12	M. Adi Mustika	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
13	Aliyanto	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14	H. Abdulrohimi	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
15	M. Deni Apandi	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
16	Aewudin	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
17	Suryani	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
18	Rohman	Rp2.710.000,00	1	Rp2.710.000,00
				Rp48,780,000.00

7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan berupa barang bergerak kendaraan roda empat;

7.1. Mobil:

Nomor Polisi : B - 9268 – NDB;

Nama Pemilik : PT Evindo Prima Jaya;

Alamat : Jalan Raya Serang Km. 18,8 Rt. 8/1 Ds.

Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Tangerang;

Merk : Mitsubishi;

Jenis/Model : Light Truck;

Bahan Bakar : Solar;

Thn Pembuatan : 2010/2010;

Warna Tnkb : Hitam;

Warna Kb : Kuning;

Isi Silender/Hp : 3908 Cc;

No. Rangka/Nik : MHMFE73P2AK016482;

No. Mesin : 4D34TFX8673;

No. BPKB : HI0905208;

7.2. Mobil:

Nomor Polisi : B - 9269 – NDB;

Nama Pemilik : PT Evindo Prima Jaya;

Alamat : Jalan Raya Serang Km. 18,8 Rt. 8/1 Ds.

Sukanegara, Kecamatan Cikupa, Tangerang;

Merk : Mitsubishi;

Jenis/Model : Light Truck;

Bahan Bakar : Solar;

Thn Pembuatan : 2010/2010;

Warna Tnkb : Hitam;

Warna Kb : Kuning;

Isi Silender/Hp : 3908 Cc;

Halaman 16 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

No. Rangka/Nik : MHMFE73P2AK016481;

No. Mesin : 4D34TFX8674;

No. BPKB : HI0905208;

8. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;
9. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan perlawanan atau Kasasi;
10. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau setidaknya-tidaknya:

Apabila Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Serang Banten berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik ini mohon putusan yang adil (*ex aequo et bono*) sesuai dengan asas keadilan dan kebenaran;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberikan putusan Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg, tanggal 20 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat karena alasan kontrak Para Penggugat habis, tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum putus dan status Para Penggugat menjadi karyawan tetap;
4. Memerintahkan Tergugat memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setara dengan itu;
5. Menghukum Tergugat membayar upah Para Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan Maret 2015 sampai September 2015 sebesar Rp341.460.000 (tiga ratus empat puluh satu juta empat ratus enam puluh ribu rupiah), dengan perincian seperti berikut:

NO	NAMA	UMK TAHUN 2015	UPAH YANG BELUM DIBAYARKAN	
			MARET 2015 SAMPAI SEPTEMBER	JUMLAH
1	Jamid	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
2	Abdul Salam	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
3	Tarmedi	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
4	Hasanudin	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000

Halaman 17 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



5	Amron	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
6	Andi Gunawan	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
7	Bang Bang. S	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
8	Yudiansyah	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
9	Sobirin	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
10	Dedi Priyanto	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
11	Darna	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
12	M. Adi Mustika	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
13	Aliyanto	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
14	H. Abdulrohim	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
15	M. Deni Apondi	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
16	Aewudin	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
17	Suryani	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
18	Rohman	Rp2.710.000	7	Rp18.970.000
				Rp341.460.000

6. Menghukum Tergugat untuk memberikan hak Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2015 kepada Para Penggugat sebesar Rp48.780.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah) dengan perincian seperti berikut:

NO	NAMA	UMK TAHUN 2015	TUNJANGAN HARI RAYA YANG BELUM DIBAYARKAN	
			THR 2015 (1kali)	JUMLAH
1	Jamid	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
2	Abdul Salam	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
3	Tarmedi	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
4	Hasanudin	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
5	Amron	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
6	Andi Gunawan	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
7	Bang Bang. S	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
8	Yudiansyah	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
9	Sobirin	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
10	Dedi Priyanto	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
11	Darna	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
12	M. Adi Mustika	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
13	Aliyanto	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000



14	H. Abdulrohim	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
15	M. Deni Apandi	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
16	Aewudin	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
17	Suryani	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
18	Rohman	Rp2.710.000	1	Rp2.710.000
				Rp48.780.000,-

7. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini yang sampai hari ini ditetapkan sebesar Rp291.000 (dua ratus sembilan puluh satu ribu rupiah).

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 November 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 November 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 71/Kas./PHI.G/2016/PN.Srg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 15 November 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 8 Desember 2016, kemudian Para Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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 pada pokoknya adalah:

- I. Dasar hukum formil pengajuan permohonan kasasi.
  1. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) telah memenuhi syarat dalam mengajukan Kasasi sebagaimana telah diatur oleh Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yaitu Permohonan Kasasi dalam perkara perdata disampaikan secara tertulis atau lisan melalui Panitera Pengadilan Tingkat Pertama yang telah memutus perkaranya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari



sesudah putusan atau penetapan Pengadilan yang dimaksudkan diberitahukan kepada Pemohon (Pasal 46 ayat (1) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung).

Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) menghadiri pembacaan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016 oleh Majelis Hakim tersebut, pada tanggal 20 Oktober 2016 dan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) mengajukan Kasasi pada tanggal 2 November 2016 sehingga pengajuan Kasasi oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari sebagaimana yang ditentukan oleh Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, sehingga haruslah diterima menurut hukum.

2. Bahwa alasan pengajuan Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung *jo.* Undang Undang Nomor 5 tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung antara lain:

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.

Dalam hal ini tidak berwenang yang dimaksud adalah berkaitan dengan kompetensi relatif dan absolut pengadilan, sedang melampaui batas adalah bisa terjadi bila pengadilan mengabulkan gugatan melebihi yang diminta dalam surat gugatan.

- b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.

Dalam hal ini yang dimaksud disini adalah kesalahan menerapkan hukum baik hukum formil maupun hukum materil, sedangkan melanggar hukum adalah penerapan hukum yang dilakukan oleh *Judex Facti* salah atau bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku atau dapat juga diinterpretasikan penerapan hukum tersebut tidak tepat dilakukan oleh *Judex Facti*.

- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan. Dalam hal ini contohnya adalah dalam suatu putusan tidak terdapat irah-irah, syarat yang ditentukan oleh undang-undang harus ada dan lain-lainnya.

- II. Dasar dan alasan hukum pengajuan pemeriksaan kasasi dalam perkara *a quo*.

- A. *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.

Halaman 20 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1. Bahwa *Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, telah tidak berwenang atau melampaui batas wewenang. Hal ini dapat terlihat dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016 pada amarnya yang ketiga yang menyatakan “Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum putus dan status Para Penggugat menjadi karyawan tetap”.

Bahwa dalam petitum gugatan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sama sekali tidak ada mencantumkan permohonan atau permintaan untuk ditetapkan statusnya sebagai Karyawan Tetap, namun petitum gugatan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) hanyalah yaitu:

- 1) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
- 3) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak pernah putus;
- 4) Menghukum Tergugat memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setara dengan itu;
- 5) Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat secara tunai sebesar Rp731.700.000,00 (tujuh ratus tiga puluh satu juta tujuh ratus ribu rupiah);
- 6) Menghukum Tergugat untuk membayar THR Tahun 2015 kepada Penggugat sebesar Rp48.780.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah);
- 7) Menyatakan sah dan berharga sita jaminan berupa barang bergerak kendaraan roda empat;

7.1. Mobil Nomor Polisi B 9268 NDB, milik PT Evindo Prima Jaya, alamat Jalan Raya Serang KM 18.8 RT 08/01 Ds. Sukanegara, Kecamatan Cikupa Tangerang, Merk Mitsubishi, Jenis/Model Light Truck, Bahan Bakar Solar, Tahun Pembuatan 2010/2010, Warna TNKB Hitam, Warna KB Kuning, Isi Siliner/HP 3908 CC, Nomor



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rangka/NIK MHMFE73P2AK016482, Nomor Mesin:  
4D34TFX8673, Nomor BPKB: HI0905208.

7.2. Mobil Nomor Polisi B 9269 NDB, milik PT Evindo Prima  
Jaya, alamat Jalan Raya Serang KM 18.8 RT 08/01 Ds.  
Sukanegara Kecamatan Cikupa Tangerang, Merk  
Mitsubishi, Jenis/Model Light Truck, Bahan Bakar Solar,  
Tahun Pembuatan 2010/2010, Warna TNKB Hitam, Warna  
KB Kuning, Isi Siliner/HP 3908 CC, Nomor Rangka/NIK:  
MHMFE73P2AK016481, Nomor Mesin: 4D34TFX8674,  
Nomor BPKB: HI0905208.

- 8) Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) perhari terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;
  - 9) Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun Tergugat mengajukan Perlawanan atau Kasasi;
  - 10) Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.;
  - 11) Apabila Pengadilan Hubungan Industrial Serang Banten berpendapat lain, maka dalam peradilan yang baik ini mohon putusan yang adil (*ex aequo et bono*) sesuai dengan asas keadilan dan kebenaran.
2. Bahwa berdasarkan alasan tersebut, jelas terlihat bahwa *Judex Facti* telah mengabaikan hal diluar apa yang digugat oleh Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) atau dengan kata lain *Judex Facti* telah melakukan *ultra petita*. Berdasarkan hal tersebut, *Judex Juris* haruslah membatalkan putusan perkara *a quo* atau menyatakan putusan perkara *a quo* batal demi hukum.
3. Bahwa Yurisprudensi MARI Nomor 1001.K/Sip/1972, tanggal 17 Januari 1973 menyebutkan "Dalam diktum (amar) putusan, Hakim dilarang untuk mengabaikan hal-hal yang tidak dituntut atau yang melebihi daripada yang diminta Penggugat".
4. Bahwa Yurisprudensi MARI Nomor 2831 K/Pdt/1996 menyebutkan: "Hakim tidak boleh menjatuhkan putusan melebihi yang dituntut".
5. Bahwa Yurisprudensi MARI Nomor 3182 K/Pdt/1994 tanggal 30 Juli 1997 menyebutkan: "Pengadilan tidak dapat menjatuhkan putusan atas hal-hal yang tidak dituntut oleh Penggugat".

Halaman 22 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



B. *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.

1. Bahwa dalam pokok perkara putusan ini, kami menilai bahwa berdasarkan hukum yang berlaku, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016, telah terjadi kesalahan penerapan hukum dan atau melanggar hukum yang berlaku serta tidak terdapat cukup pertimbangan didalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo (onvoldoende gemotiveerd)*, yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016 tidak didasarkan pada pertimbangan hukum yang cukup dan komprehensif dikarenakan banyak terdapat fakta hukum yang terungkap di persidangan yang diabaikan dan tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang, banyak terdapat kesalahan dalam penerapan hukum, baik hukum formil maupun hukum materil terkait hukum ketenagakerjaan dan hubungan industrial yang berlaku serta salah dan keliru dalam menangkap dan memahami permasalahan hukum ketenagakerjaan yang sebenarnya terjadi dan terungkap dipersidangan antara para pihak yang berperkara *in casu* Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dengan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat). Hal ini tentunya dapat membuat putusan yang bersangkutan harus dibatalkan atau batal demi hukum. Oleh karena itu *Judex Juris* sewajarnya dapat mengkoreksi dan memperbaiki kesalahan penerapan hukum oleh *Judex Facti* tersebut.

2. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) mengutip pertimbangan hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016 pada halaman 20 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa dari Posita Gugatan Para Penggugat dihubungkan dengan tanggapan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perkara adalah ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat”.

Halaman 23 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Menimbang bahwa untuk menjawab pokok perkara tersebut di atas maka ditemukan permasalahan sebagai berikut:

- Dimanakah status Para Penggugat bekerja sebenarnya yaitu apakah di PT Evindo Prima Jaya atau di PT Akita Semesta dan berlanjut ke PT Evindo Prima Jaya?
  - Apakah status hubungan kerja Para Penggugat di tempat Para Penggugat bekerja sebenarnya?
3. Bahwa pertimbangan hukum tersebut di atas, telah secara nyata merupakan kesalahan dalam menerapkan hukum yang berlaku, yang dilakukan oleh *Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, serta kurang lengkap, tidak cermat dan tidak komprehensif dalam hal menangkap dan memahami pokok perkara antara para pihak yang berperkara *in casu* Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dengan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat). Bahwa pokok permasalahan dalam perkara *a quo* yang sebenarnya terjadi adalah Apakah yang menjadi dasar atau alasan pokok dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) terhadap Termohon Kasasi (semula Para Penggugat)? Atau dengan kata lain, kenapa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sampai dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat)?
4. Bahwa setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku Perusahaan tentunya memiliki dasar hukum yang jelas, kuat dan tegas, dalam arti bahwa tidak mungkin Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku Perusahaan melakukan hal-hal yang diluar peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan atau perundang-undangan yang berlaku. Segala tindakan dan perbuatan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku Perusahaan tentunya dilakukan setelah dipertimbangkan dengan matang dari berbagai segi atau bidang dalam Perusahaan dan kemudian barulah diambil keputusan yang nyata atas hal tersebut, yang tentunya keputusan yang diambil tersebut, diambil untuk kebaikan bersama semua pihak terkait dan dalam rangka untuk menyelamatkan keberlangsungan Perusahaan kedepannya yaitu

Halaman 24 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-Phi/2017



keberlangsungan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku Perusahaan.

5. Bahwa ternyata fakta hukum ini tidak dicermati, ditangkap dan dipahami secara lengkap dan cermat serta komprehensif oleh *Judex Facti* dalam mengadili perkara *a quo*. Bahwa hal yang bersifat penting atau krusial tersebut ternyata luput/lolos dari pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam mengadili perkara ini, hal ini merupakan bentuk kesalahan dan kekeliruan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum yang berlaku yaitu terkait memahami dan menyimpulkan inti permasalahan apa yang menjadi pokok perkara antara para pihak dalam perkara *a quo*. *Judex Facti* seharusnya bisa lebih cermat, teliti, lengkap dan komprehensif dalam memahami, menarik inti dan menyimpulkan apa yang menjadi pokok permasalahan antara para pihak yang berperkara *in casu* perkara *a quo*.
6. Bahwa dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 31 Oktober 2016., *Judex Facti* menyatakan dalam pertimbangannya pada halaman 20 yaitu "Menimbang, bahwa dari Posita Gugatan Para Penggugat dihubungkan dengan tanggapan jawaban Tergugat seperti di atas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pokok perkara adalah ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat". Bahwa disini jelas *Judex Facti* menyatakan bahwa yang menjadi pokok perkara adalah ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat), namun *Judex Facti* kemudian dalam putusan perkara *a quo*, malah membahas dan mempertimbangkan hal yang berbeda dengan apa yang seharusnya menjadi pokok permasalahan perkara *a quo* sebagaimana yang dinyatakan oleh *Judex Facti* tersebut, *Judex Facti* justru lebih banyak membahas dan mempertimbangkan tentang status Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) bekerja sebenarnya, apakah pada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) atau di PT Akita Semesta dan berlanjut ke Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dan juga status hubungan kerja Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) di tempat mereka bekerja sebenarnya, padahal yang menjadi pokok permasalahan utama dan krusial

Halaman 25 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dalam perkara *a quo* adalah tentang ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu Mengapa sampai terjadi pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) atau Apakah yang menyebabkan pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) sampai terjadi. Hal inilah yang seharusnya dibahas dan dipertimbangkan oleh *Judex Facti* secara lengkap, cermat dan komprehensif dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, bukan malah membahas dan mempertimbangkan terkait status dimanakah Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) bekerja sebenarnya dan bukan juga tentang status hubungan kerja Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) di tempat mereka bekerja sebenarnya. Hal ini tentunya merupakan bentuk nyata kesalahan dan kekeliruan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum yang berlaku dan atau melanggar hukum yang berlaku, yaitu dalam hal memahami, mencermati dan menarik kesimpulan pokok permasalahan dalam perkara *a quo* secara cermat, lengkap dan komprehensif, serta tidak terdapatnya cukup pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* (*onvoldoende gemotiveerd*) karena lebih membahas dan mempertimbangkan hal yang bukan menjadi pokok permasalahan dalam perkara *a quo* karena perkara *a quo* adalah tentang kenapa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sampai terjadi dan apa penyebabnya, tidak lain dari itu. Jadi hal yang dipertimbangkan selain dari hal tersebut di atas, tentunya sudah jelas dan nyata telah tidak cermat, lengkap dan komprehensif terkait membahas dan mempertimbangkan apa yang menjadi pokok perkara dalam perkara *a quo*. Oleh karena itu *Judex Juris* sewajarnya dapat mengoreksi dan memperbaiki kesalahan penerapan hukum yang berlaku oleh *Judex Facti* tersebut.

7. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) mengutip pertimbangan hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal



20 Oktober 2016 pada halaman 34 sampai dengan halaman 37 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa berdasarkan bukti T-14b yang menunjukkan bagian-bagian Para Penggugat bekerja bukti dan diperkuat juga dengan bukti P-4 dan P-10, ternyata Para Penggugat telah ditempatkan dan telah melaksanakan pekerjaan di PT Evindo Prima Jaya di bagian-bagian produksi dan merupakan kegiatan utama, yang merupakan proses produksi bukan kegiatan penunjang perusahaan, walaupun Tergugat mendalilkan bahwa Para Penggugat bukan karyawan PT Evindo Prima Jaya tetapi karyawan PT Akita Semesta, bila dikaitkan dengan ketentuan Pasal 65 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 65 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan demikian ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, demi hukum status hubungan kerja Para Penggugat dengan perusahaan penerima pemborongan (PT Akita Semesta) beralih menjadi hubungan kerja Para Penggugat dengan perusahaan pemberi pekerjaan (PT Evindo Prima Jaya), apalagi hubungan kerja antara Para Penggugat dengan PT Akita Semesta masih kabur/tidak jelas kebenarannya karena pada saat melamar Para Penggugat melamar di PT Evindo Prima Jaya.”

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa status Para Penggugat, sejak awal telah bekerja di PT Evindo Prima Jaya sehingga tempat bekerja Para Penggugat sebenarnya adalah PT Evindo Prima Jaya”.

“Menimbang bahwa untuk menjawab permasalahan apakah status hubungan kerja Para Penggugat di tempat Para Penggugat bekerja sebenarnya? Majelis Hakim mempertimbangkan hal-hal berikut:

- Bahwa tempat bekerja Para Penggugat sebenarnya sejak awal adalah di PT Evindo Prima Jaya;
- Bahwa Para Penggugat bekerja dengan status harian dalam waktu yang bervariasi mulai dari 5 bulan lebih sampai 8 tahun lebih dan kemudian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari tanggal 25 Agustus 2014 dan terakhir kerja tanggal 20 Februari 2015 dalam waktu 5 bulan lebih;

NO	NAMA	AWAL MASUK KERJA	AWAL HUBUNGAN KERJA	KONTRAK KE-1 (PERTAMA)	TERAKHIR KERJA
1	Jamid	18 Agustus 2010	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
2	Abdul Salam	17 Agustus 2011	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
3	Tarmedi	5 November 2008	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
4	Hasanudin	2 Juli 2011	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
5	Amron	9 Desember 2011	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
6	Andi Gunawan	28 Desember 2010	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
7	Bang Bang. S	27 Mei 2010	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
8	Yudiansyah	8 Maret 2014	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
9	Sobirin	6 Maret 2014	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
10	Dedi Priyanto	6 Maret 2014	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
11	Darna	10 Maret 2006	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
12	M. Adi Mustika	12 Maret 2013	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
13	Aliyanto	20 Desember 2012	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
14	H. Abdulrohim	16 Maret 2010	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
15	M. Deni Apandi	9 Mei 2009	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
16	Aewudin	13 April 2011	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
17	Suryani	4 Desember 2008	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015
18	Rohman	10 Juli 2007	Harian Lepas	25 Agustus 2014	20 Pebruari 2015

- Bahwa menurut keterangan saksi Para Penggugat Supriadi yang bekerja di PT Evindo Prima Jaya mulai tahun 2007 dan PT Evindo Prima Jaya sendiri telah ada sejak tahun 2002.
- Bahwa bukti T-5a s/d T-5p menerangkan bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 25 Agustus 2014 dengan PKWT selama 6 bulan;
- Bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (7) dan ayat (9) serta Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa bukti T-14b yang menunjukkan bagian-bagian Para Penggugat bekerja bukti dan diperkuat juga dengan bukti P-4 dan P-10, ternyata Para Penggugat telah ditempatkan dan telah melaksanakan pekerjaan di PT Evindo Prima Jaya di bagian-bagian produksi dan merupakan kegiatan utama, yang merupakan proses produksi bukan kegiatan penunjang Perusahaan;
- Bahwa Pasal 3 Peraturan Perusahaan PT Evindo Prima Jaya periode tahun 2014 s/d 2016 intinya menyatakan bahwa calon pekerja yang memenuhi syarat diterima sebagai pekerja dengan masa percobaan paling lama 3 bulan dan bila dapat

Halaman 28 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



menyelesaikan masa percobaan dengan baik diangkat sebagai pekerja tetap.

- Bahwa ketentuan Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 menyatakan “Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT.

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Para Penggugat telah bekerja lebih dari 3 bulan sebagai harian lepas dan Para Penggugat telah ditempatkan dan melaksanakan pekerjaan di PT Evindo Prima Jaya di bagian-bagian produksi, maka berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Perusahaan PT Evindo Prima Jaya periode tahun 2014 s/d 2016, ketentuan Pasal 10 ayat (3) Kepmenakertrans Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 dan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka status Para Penggugat dalam hubungan kerjanya dengan Tergugat adalah karyawan tetap;

“Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim mempertimbangkan pemutusan hubungan kerja Para Penggugat oleh Tergugat sebagai berikut:

- Bahwa beberapa di antara Para Penggugat mendapat Surat Peringatan Pertama (SP 1) dan di antara itu, ada yang mendapat SP 2;
- Bahwa ketentuan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, berkaitan dengan pemberian Surat Peringatan pertama, kedua dan ketiga dan cara penyelesaiannya;
- Bahwa Tergugat mendalilkan, putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karea habisnya kontrak (bukti T-5a sampai T-5p) yaitu terakhir bekerja tanggal 20 Februari 2015;
- Bahwa mempertimbangkan anjuran Disnakertrans Kabupaten Tangerang yang dalam anjurannya untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat (Bukti P-10);

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa



pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat tidak sah dan batal demi hukum karena status Para Penggugat demi hukum adalah karyawan tetap dan bertentangan dengan ketentuan yang ada pada Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003”.

8. Bahwa pertimbangan-pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut merupakan pertimbangan hukum yang keliru dan telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, karena berdasarkan alasan dan dasar pengajuan Kasasi yang Pemohon Kasasi (semula Tergugat) jelaskan di atas sebelumnya, bahwa yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara *a quo* adalah tentang ketidaksesuaian pendapat tentang pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu Mengapa sampai terjadi pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) atau Apakah yang menyebabkan pengakhiran hubungan kerja (PHK) antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) sampai terjadi. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya malah membahas tentang Para Penggugat telah ditempatkan dan melaksanakan pekerjaan di PT Evindo Prima Jaya di bagian-bagian produksi dan merupakan kegiatan utama, yang merupakan proses produksi bukan kegiatan penunjang perusahaan, tetapi sebagaimana apa yang menjadi pokok permasalahan yang sebenarnya terjadi dalam perkara *a quo*, yaitu mengapa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dikenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) atau apa yang menyebabkan Pengakhiran Hubungan Kerja tersebut sampai terjadi.
9. Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum yang berlaku, yaitu dengan tidak sama sekali memeriksa, mengadili dan memutus apa yang menjadi pokok permasalahan yang sebenarnya dalam perkara *a quo*, yaitu berdasarkan fakta hukum yang ada yang terungkap di persidangan, telah jelas, terang dan tidak terbantahkan lagi bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) adalah pekerja/buruh yang bekerja pada bagian produksi pada Pemohon Kasasi (semula Tergugat). Bahwa bagian

Halaman 30 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



produksi pada perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) adalah merupakan bagian yang sangat penting dan vital bagi perusahaan karena terkait langsung dengan jalannya kegiatan produksi dan keberlangsungan perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) untuk menghasilkan barang dan jasa yang selanjutnya dijual atau dipasarkan kepada konsumen yang membutuhkan untuk memperoleh keuntungan/laba bagi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan. Bahwa keuntungan atau laba ini merupakan tujuan utama setiap perusahaan yang ada di Indonesia yang menjalankan usahanya, yang kemudian dari keuntungan atau laba itulah perusahaan dapat membiayai berbagai kebutuhan yang harus dibiayai oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya guna memperoleh keuntungan atau laba tersebut, *in casu* Pemohon Kasasi (semula Tergugat), salah satunya yaitu untuk membayar gaji atau upah pekerjanya, termasuk untuk membayar gaji atau upah Para Penggugat sendiri selaku pekerja/buruh yang bekerja kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat).

10. Bahwa fakta hukum yang terungkap di persidangan adalah bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur di bidang E.V.A dan rubber sponge dan sandal yang dalam menjalankan usaha dan produksinya, tergantung dari pesanan/*order*, dan saat ini kondisi usaha dan produksi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) sedang mengalami gejala/fluktuatif yang menurun, dan hal ini sangat berpengaruh buruk terhadap kemampuan dan kondisi finansial Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku Perusahaan yang mempekerjakan Termohon Kasai (semula Para Penggugat) selaku pekerja/buruh PKWT, yaitu kondisi finansial Pemohon Kasasi (semula Tergugat) sedang mengalami penurunan, namun tetap harus mengeluarkan biaya untuk biaya produksi/usaha dan biaya untuk gaji/upah pekerja/buruh (Bukti T-3 tentang *Order* Perusahaan dan T-5A s/d T-5P tentang PKWT Termohon Kasasi (semula Para Penggugat). Bahwa hal tersebut bersamaan dengan telah habisnya masa kontrak PKWT antara Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dengan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) memutuskan tidak memperpanjang atau memperbaharui kontrak kerja PKWT antara Pemohon Kasasi



(semula Tergugat) dengan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan alasan dan pertimbangan tersebut di atas (Bukti T-14A dan T-14B, T-15A s/d T-15R dan T-16).

11. Bahwa, selain itu ternyata Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) adalah pekerja/buruh yang sama sekali tidak bekerja sebagaimana mestinya seorang pekerja/buruh yang baik, berdedikasi dan bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya *in casu* pada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan.
12. Bahwa Pasal 1 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".
13. Bahwa Pasal 1 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain".
14. Bahwa Pasal 102 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa "Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya".
15. Bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) adalah pekerja/buruh yang tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang diwajibkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut. Bahwa bentuk nyata dari sikap dan perbuatan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) tersebut yaitu Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) selaku pekerja/buruh banyak melakukan pelanggaran dan kesalahan, yaitu pelanggaran dan kesalahan Indisipliner dalam bekerja kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan, yaitu Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) yang merupakan



pekerja/buruh yang bekerja pada bagian produksi yang menjalankan mesin produksi dalam rangka kegiatan usaha atau produksi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan (bagian penting dan vital dalam perusahaan), tidak melaksanakan tugas, fungsi, kewajiban dan tanggungjawabnya sebagaimana mestinya sebagai pekerja/buruh bagian produksi, yang secara nyata diwujudkan dengan seringnya Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) tidak masuk kerja atau mangkir/absen dalam melaksanakan pekerjaannya pada Pemohon Kasasi (semula Tergugat), tanpa alasan yang jelas dan dapat dibenarkan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan yang mempekerjakannya. Bahwa hal ini sebagaimana dikuatkan dengan Bukti T-12 tentang Absensi Kehadiran Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dan T-13A s/d T-13M tentang Surat Peringatan kepada Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sebagai bentuk pengakuan dan persetujuan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat).

16. Bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) harusnya menyadari betul bahwa bagian produksi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yang memiliki mesin produksi tentunya merupakan bagian penting dan vital bagi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan, dan mesin produksi tersebut tidak akan bisa beroperasi dengan baik serta efektif dan efisien dalam melakukan kegiatan produksinya, apabila jumlah pekerja/buruh yang mengoperasikannya tidak lengkap atau ada yang tidak masuk kerja atau mangkir/absen tanpa alasan yang jelas dan dapat dibenarkan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan yang mempekerjakannya, karena setiap pekerja/buruh dalam mengoperasikan mesin produksi tersebut memiliki peran, fungsi, tugas dan tanggungjawabnya masing-masing demi kelancaran proses produksi bagi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan. Bahwa bagian atau proses produksi tersebutlah nantinya yang akan menghasilkan keuntungan/laba bagi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan yang nantinya dari hasil keuntungan/laba tersebutlah juga digunakan untuk membayar upah/gaji Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) selaku



pekerja/buruh. Bahwa bagaimana mungkin Pemohon Kasasi (semula Tergugat) bisa membayar gaji/upah Termohon Kasasi (semula Para Pengugat) dengan wajar kalau Termohon Kasasi (semula Para Pengugat) tidak melaksanakan apa yang menjadi peran, fungsi, tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, berdedikasi dan professional sebagaimana yang diwajibkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan? Apakah pantas seorang pekerja/buruh digaji atau dibayar upahnya tapi tidak tidak melaksanakan apa yang menjadi peran, fungsi, tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, berdedikasi dan professional sebagaimana yang diwajibkan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

17. Bahwa, selain itu Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) juga merupakan contoh yang tidak baik dalam etos kerja yaitu Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sering bersikap kurang santun dalam bekerja, baik itu terhadap atasan maupun teman sebidang kerja.
18. Bahwa, selain telah terbukti secara nyata bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah melakukan pelanggaran Indisipliner tersebut di atas, Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) juga telah melakukan pelanggaran keras yang sangat keterlaluan dan kurang ajar kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu dengan menolak perintah kerja yang benar dari Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku atasan yang mempekerjakannya dan bekerja secara serampangan atau asal-asalan dan tidak ada berdisiplin dan bertanggungjawab dalam bekerja. Ini merupakan bentuk nyata bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) adalah pekerja/buruh yang tidak beretika, berdisiplin, bertanggungjawab dalam bekerja. Padahal Pasal 1 ayat (15) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan yaitu "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah". Bahwa Termohon Kasasi (semula Tergugat) juga telah melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan yaitu dengan bersikap kurang ajar kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu dengan mencekik kerah baju Mr. Lii selaku Kepala Bagian Produksi pada



saat menolak perintah kerja yang benar. Hal ini jelas merupakan pelanggaran berat dalam peraturan perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat).

19. Bahwa fakta hukum yang terungkap di persidangan adalah bahwa hubungan kerja antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yang sebenarnya adalah PKWT selama 6 bulan dengan masa berlaku pada tanggal 25 Agustus 2014 dan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) adalah perusahaan yang dalam menjalankan kegiatan usaha dan produksinya adalah dengan *system order* atau tergantung adanya pesanan (Bukti T-3).
20. Bahwa Pasal 3 Peraturan Perusahaan PT Evindo Prima Jaya periode tahun 2014 sampai dengan 2016 intinya menyatakan bahwa calon pekerja yang memenuhi syarat diterima sebagai pekerja dengan masa percobaan paling lama 3 bulan dan bila dapat menyelesaikan masa percobaan dengan baik ditingkatkan sebagai pekerja tetap. Bahwa sebagaimana penjelasan dan uraian tersebut di atas sebelumnya, bagaimana mungkin Pemohon Kasasi (semula Tergugat) bisa mengangkat Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sebagai pekerja tetap, dengan sikap dan tindakan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) yang melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan *in casu* Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu tindakan Indisipliner dalam bentuk sering tidak masuk kerja, mangkir/absen tanpa alasan yang jelas dan dapat diterima oleh perusahaan? Dan sikap dan etos kerja Termohon Kasasi (semula Tergugat) yang kurang santun dalam bekerja, menolak perintah nkerja yang benar, bekerja secara serampangan atau asal-asalan dan tindakan atau perbuatan kurang ajar dengan mencekik kerah baju atasannya saat menolak perintah kerja yang benar? Apakah hal tersebut pantas dilakukan terhadap pekerja/buruh seperti itu? Jawabannya tentunya tidak pantas sama sekali. Tentunya tidak ada satupun perusahaan yang mau mempekerjakan atau mengangkat sebagai karyawan tetap, seorang pekerja/buruh yang melakukan tindakan Indisipliner dalam bentuk sering tidak masuk kerja, mangkir/absen tanpa alasan yang jelas dan dapat diterima oleh perusahaan yang mencerminkan ketidakprofesionalan dan tidak adanya dedikasi dan

Halaman 35 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



tanggungjawab kerja dalam bekerja serta perbuatan atau tindakan kurang ajar sebagaimana uraian tersebut di atas yang merupakan pelanggaran berat terhadap peraturan perusahaan.

21. Bahwa hal ini seharusnya bisa menjadi pertimbangan bagi *Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* terkait pokok perkara yang sebenarnya, namun malah tidak dipertimbangkan dengan cermat dan komprehensif oleh *Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, *Judex Facti* malah lebih banyak membahas dan mempertimbangkan status Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) bekerja dan dimana mereka bekerja, padahal inilah yang menjadi pokok permasalahan utama dalam perkara *a quo* yang seharusnya lebih dipertimbangkan secara cermat dan komprehensif, yaitu perselisihan terkait Pengakhiran Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dengan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sebagaimana yang dipertimbangkan dan dinyatakan sendiri oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada putusan perkara *a quo* halaman 31. Bahwa hal ini adalah bentuk nyata dari kesalahan dan kekeliruan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum yang berlaku terhadap perkara *a quo*. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka tentunya *Judex Juris* bisa menilai hal ini dengan cermat.

22. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) telah mengirimkan Surat Peringatan (SP) kepada Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) atas tindakan Indisipliner, ketidakprofesionalan, tidak beretika dan beretos kerja, tidak sopan dan tindakan kurang ajar Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dalam melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja/buruh Pemohon Kasasi (semula Tergugat), yaitu dalam bentuk Surat Peringatan (SP) 1 (satu) dan Surat Peringatan (SP) 2 (dua) sebagaimana Bukti T-13A sampai dengan T-13M. Bahwa Surat Peringatan (SP) tersebut telah diakui dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) sebagai bentuk pengakuan bahwa memang benar Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah melakukan tindakan Indisipliner dan tidak profesional dan sengaja lalai dalam melaksanakan peran, fungsi, tugas dan tanggungjawabnya sebagai pekerja/buruh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu sering tidak masuk, mangkir/absen



tanpa alasan yang jelas dan dapat dibenarkan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) serta tindakan tidak beretika dan beretos kerja, tidak sopan dan tindakan kurang ajar tersebut di atas.

23. Bahwa sebagaimana ketentuan dalam Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dikaitkan dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasan nya serta Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa Surat Peringatan (SP) tersebut tidak harus diberikan secara berturut-turut kepada pekerja/buruh *in casu* Termohon Kasasi (semula Para Penggugat), namun tergantung pada Peraturan Perusahaan yang bersangkutan.

24. Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka Surat Peringatan (SP) tersebut telah diberikan berdasarkan Peraturan Perusahaan pada halaman 19 (Bukti T-9) dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga memiliki kekuatan hukum yang sah. Bahwa Peraturan Perusahaan pada halaman 19 (Bukti T-9) dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

- a. Kepada pekerja yang melakukan pelanggaran tata tertib Perusahaan akan diberikan sanksi/Surat Peringatan tergantung jenis, frekuensi dan berat ringannya pelanggaran tersebut.
- b. Surat Peringatan yang diberikan tidak harus berurutan antara yang pertama, kedua dan ketiga, namun dinilai dari berat ringannya pelanggaran sebagaimana tersebut dalam kedisiplinan kerja dan tata tertib perusahaan dan undang-undang.
- c. Apabila pekerja tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas dan dapat diterima oleh perusahaan, maka pekerja dianggap mangkir dan upah tidak dibayarkan sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- d. Apabila pekerja mangkir selama 5 (lima) hari kerja secara berturut-turut dan telah dipanggil sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis oleh perusahaan dan pekerja tidak dapat memberikan keterangan yang dapat diterima oleh perusahaan, maka pekerja



tersebut dikualifikasikan mengundurkan diri secara tidak baik/hormat dan dapat diproses pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- e. Bagi pekerja yang telah diberikan surat peringatan ke-3 (tiga) akan tetapi masih melakukan pelanggaran, maka pekerja yang bersangkutan dapat diakhiri hubungan kerjanya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

25. Bahwa sesuai dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan yaitu:

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
- (2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

26. Bahwa Penjelasan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan sebagai berikut:

“Masing-masing surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka 6 (enam) bulan. Apabila pekerja/buruh melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan kedua, yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak



diterbitkannya peringatan kedua. Apabila pekerja/buruh masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ketiga (terakhir) yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ketiga. Apabila dalam kurun waktu peringatan ketiga pekerja/buruh kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Dalam hal jangka waktu 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya surat peringatan pertama sudah terlampaui, maka apabila pekerja/buruh yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka surat peringatan yang diterbitkan oleh pengusaha adalah kembali sebagai peringatan pertama, demikian pula berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga. Perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat pelanggaran tertentu yang dapat diberi peringatan pertama dan terakhir. Apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dalam tenggang waktu masa berlakunya peringatan pertama dan terakhir dimaksud, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja/buruh agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja/buruh yang bersangkutan”.

27. Bahwa sesuai dengan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan yaitu:

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.

*Halaman 39 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



(3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

28. Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dikaitkan dengan Pasal 161 dan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah diperoleh suatu fakta hukum yang jelas, terang dan tidak dapat terbantahkan lagi bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah secara nyata dan jelas melakukan pelanggaran berat atas Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan yang mempekerjakannya dan melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, sehingga Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) memiliki dasar hukum yang jelas, terang dan kuat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Termohon Kasasi (semula Para Penggugat), karena dalam Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) jelas, terang dan tegas disebutkan pada bahwa tidak masuk kerja, mangkir/absen tanpa alasan yang jelas dan dapat diterima oleh perusahaan dikualifikasikan sebagai Pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan dan perbuatan atau tindakan tidak beretika dan beretos kerja, tidak sopan dan tindakan kurang ajar Termohon Kasasi (semula Para Penggugat), dikualifikasikan sebagai pelanggaran berat terhadap Peraturan Perusahaan yang mana mencerminkan tidak adanya dedikasi, etika dalam bekerja, etos kerja, sopan santun, profesionalitas dan tanggungjawab pekerja dalam bekerja *in casu* Termohon Kasasi (semula Para Penggugat), dan ternyata fakta hukumnya adalah Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah diberikan Surat Peringatan ke-1 (satu) dan ke-2 (kedua) tetapi masih saja tetap melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dalam hal Indisipliner yaitu masih tidak masuk kerja, mangkir/absen tanpa alasan yang jelas dan dapat diterima oleh perusahaan, bahkan melakukan pelanggaran berat sebagaimana telah dijelaskan di atas



sebelumnya, maka berdasarkan Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dikaitkan dengan Pasal 161 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya serta Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tindakan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) melakukan pengakhiran hubungan kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah sah secara hukum.

29. Bahwa berdasarkan penjelasan di ataslah, akhirnya Pemohon Kasasi (semula Tergugat) memutuskan untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja (PHK) kepada Termohon Kasasi (semula Para Penggugat). Bahwa tindakan tidak masuk kerja, mangkir/absen tanpa alasan yang jelas dan dapat diterima oleh perusahaan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dan ditambah lagi dengan tindakan atau perbuatan tidak beretika, beretos kerja, kurang ajar tersebut, juga menyebabkan kerugian bagi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) selaku perusahaan dalam hal kegiatan usaha dan keberlangsungan usaha Pemohon Kasasi (semula Tergugat), yaitu tindakan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) tersebut membuat kegiatan produksi Pemohon Kasasi (semula Tergugat) menjadi terhambat dan terganggu kelancarannya, sehingga menjadi tidak efektif dan efisien. Hal ini juga merupakan bentuk perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat).
30. Bahwa Pemohon Kasasi (semula Tergugat) juga telah memberitahukan sebelumnya pada Januari 2015, yaitu 30 (tiga puluh) hari sebelum masa kontrak kerja berakhir kepada Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) terkait telah habisnya masa berlaku PKWT Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dan juga Pemohon Kasasi (semula Tergugat) telah memberikan pengarahannya atas hal tersebut (Bukti T-14A dan T-14B tentang masa berlaku kontrak kerja akan berakhir).
31. Bahwa atas hal tersebut di atas, Pemohon Kasasi (semula Tergugat) juga telah memberikan Surat Keterangan Habis Kontrak tanggal 20 Februari 2015 yang menyatakan bahwa kontrak kerja



PKWT antara Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dengan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah habis masa berlakunya (Bukti T-15A sampai dengan T-15R tentang Surat Keterangan Habis Kontrak tanggal 20 Februari 2015).

32. Bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) pada saat mengajukan gugatan perkara *a quo*, ternyata Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah bekerja pada perusahaan lain yaitu PT Triguna Satri Toba dan PT Arkapark. Hal ini jelas merupakan bukti nyata bahwa Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) memang benar telah berakhir masa kontrak kerjanya dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) dan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah mengakuinya secara terang dan jelas, oleh karena itulah, Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) mencari kerja ke perusahaan lain dan akhirnya telah diterima dan sekarang telah bekerja di perusahaan tersebut, karena tidak mungkin jika Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) merasa masih berhak bekerja kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tapi malah mencari kerja dan bahkan telah bekerja ke perusahaan lain. Hal ini juga menunjukkan itikad buruk Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat) yaitu dengan mengajukan gugatan perkara *a quo* kepada Pemohon Kasasi (semula Tergugat), padahal Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) telah bekerja di perusahaan lain (Bukti T-17 tentang Surat Keterangan Bekerja Dari Perusahaan Lain).

33. Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka jelas, terang dan tidak terbantahkan lagi secara hukum bahwa Pemutusan/Pengakhiran hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) terhadap Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) adalah telah sesuai dengan Prosedur yang berlaku berdasarkan Peraturan Perusahaan dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu tindakan pemutusan/pengakhiran hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) terhadap Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) adalah telah sah menurut hukum yang berlaku dan mengikat bagi Pihak Termohon Kasasi (semula Para Penggugat).



34. Bahwa hal ini seharusnya dari awal pemeriksaan perkara *a quo*, menjadi pertimbangan *Judex Facti* dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, namun faktanya tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti*, namun *Judex Facti* malah mempertimbangkan hal lain yang bukan menjadi pokok permasalahan dalam perkara *a quo* atau kurang relevan. Bahwa *Judex Juris* tentunya dapat mencermati kesalahan dan kekeliruan penerapan hukum oleh *Judex Facti* ini dengan baik.

Bahwa Pasal 102 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan yaitu:

(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 memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

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

Bahwa Yurisprudensi MARI Nomor 492 K/Sip/1970 Terbit: 1971, Hal. 391-399 menyatakan: "Mahkamah Agung menganggap perlu untuk meninjau keputusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*)".

Bahwa *Judex Juris* tentunya dapat mencermati kesalahan dan kekeliruan penerapan hukum oleh *Judex Facti* ini dengan baik.

35. Bahwa terkait dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri



Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016 halaman 37 terkait mengabulkan petitum gugatan Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemohon Kasasi (semula Tergugat) terhadap Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) tidak sah dan batal demi hukum, hubungan kerja antara Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dengan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) tidak pernah putus, menghukum Pemohon Kasasi (semula Tergugat) untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) pada jabatan dan kedudukan semula atau yang setara dengan itu, membayar upah Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) dari bulan Maret 2015 sampai bulan September 2015 sebesar Rp341.460.000,00 (tiga ratus empat puluh satu juta empat ratus enam puluh ribu rupiah), THR Termohon Kasasi (semula Para Penggugat) tahun 2015 sebesar Rp48.780.000,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah), haruslah dibatalkan oleh *Judex Juris*, karena berdasarkan alasan-alasan dan dasar hukum yang telah Pemohon Kasasi (semula Tergugat) uraikan di atas, maka pertimbangan hukum tersebut juga secara langsung merupakan bentuk kesalahan penerapan hukum yang berlaku oleh *Judex Facti*, karena mengabulkan petitum gugatan yang didasarkan pada kesalahan dan kekeliruan serta tidak tepat dalam memahami dan menyimpulkan pokok permasalahan perkara yang sebenarnya.

C. *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

1. Bahwa Pasal 102 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan yaitu:

(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 memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- (2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Bahwa dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Srg tanggal 20 Oktober 2016 pada halaman 1 sampai dengan 4, tidak ada menyebutkan jabatan pihak Termohon Kasasi (sebelumnya Para Penguat) dan hanya menyebutkan pekerjaan pihak Termohon Kasasi (sebelumnya Para Penggugat) saja yaitu Buruh PT Evindo Prima Jaya, padahal dalam Pasal 102 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mewajibkan JABATAN para pihak yang berselisih untuk dicantumkan atau disebutkan, jadi tidak hanya pekerjaan para pihak saja, tetapi jabatan dalam Pekerjaan tersebut juga harus dicantumkan. Sedangkan jabatan Pihak Pemohon Kasasi (semula Tergugat) ada disebutkan dan dicantumkan yaitu "PT Evindo Prima Jaya, yang dalam hal ini diwakili oleh kuasanya yaitu Erlangga, S.H., selaku Human Resource Development PT Evindo Prima Jaya". Bahwa terkait pekerjaan Termohon Kasasi (sebelumnya Para Penguat) yang hanya disebutkan atau dicantumkan saja sebagai Buruh PT Evindo Prima Jaya tentunya menimbulkan pertanyaan terkait Buruh bagian apa, atau apakah jabatan atau apakah bidang atau bagian kerja dari Buruh yang bersangkutan *in casu* Termohon Kasasi (semula Para Penggugat)? Sedangkan Jabatan Pemohon Kasasi (semula Tergugat) lengkap dan jelas disebutkan atau dicantumkan dalam Putusan Peraka *a quo*. Hal ini tentunya perlu jelas dan terang untuk diketahui dan dicantumkan atau disebutkan dalam Putusan sebagaimana yang diharuskan oleh Pasal 102 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor

Halaman 45 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, karena kalau hanya disebutkan Pekerjaan saja sebagai Buruh tanpa ada disebutkan atau dicantumkan apa jabatan/bidang/bagian kerjanya, maka tentunya jelas bahwa semua Pekerja/Buruh yang bekerja di berbagai perusahaan swasta atau negeri atau instansi atau lembaga di Negara Kesatuan Republik Indonesia ini juga disebut sebagai Buruh atau Pekerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu "Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain", karena Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diundangkan untuk mengatur semua hal tentang Ketenagakerjaan di Indonesia, salah satunya yaitu terkait hak dan kewajiban Buruh/Pekerja dimanapun ia bekerja. namun tentunya setiap Buruh/Pekerja itu memiliki bagian kerja atau bidang yang ditangani atau menjadi kewenangan dan tanggungjawabnya untuk diurus atau dilaksanakan dengan sebaik-baiknya atau disebut dengan Jabatan. Dengan kata lain, tidak mungkin seorang Buruh/Pekerja tidak memiliki bagian kerja atau bidang yang ditangani atau menjadi kewenangan dan tanggungjawabnya untuk diurus atau dilaksanakan dengan sebaik-baiknya atau Jabatan tersebut, kalau tidak memiliki bagian kerja atau bidang yang ditangani atau menjadi kewenangan dan tanggungjawabnya untuk diurus atau dilaksanakan atau Jabatan tersebut, tentunya seseorang tersebut bukanlah Buruh/Pekerja, tetapi seorang Pengangguran atau orang yang belum mendapatkan pekerjaan/jabatan. Hal ini tentunya merupakan hal yang perlu untuk disebutkan dan dicantumkan dengan jelas dan terang, sebagaimana yang diwajibkan oleh Pasal 102 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, jika hal itu tidak terpenuhi, maka berdasarkan Pasal 102 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, putusan pengadilan hubungan industrial tersebut menjadi batal.

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

*Halaman 46 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 15 November 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah salah mempertimbangkan bukti P-2 berupa Surat Perjanjian Borongan Pekerjaan (SPBP), karena bukti tersebut hanya foto copy dari foto copy sehingga harus dikesampingkan, lagipula untuk mempertimbangkan adanya SPBP maka perusahaan pemborongan pekerjaan harus ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo*;

Bahwa oleh karena bukti P-2 dikesampingkan maka jenis pekerjaan sebagaimana dimuat dalam Pasal 4 SPBP tentang jenis pekerjaan harus dikesampingkan, maka pertimbangan *Judex Facti* bahwa jenis pekerjaan bersifat tetap tidak berdasar;

Bahwa sesuai bukti T-I sampai dengan T-VI, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak terbukti adanya pelanggaran karena telah ada hasil dari pemeriksaan Pegawai Pengawas;

Bahwa sesuai bukti T-XII dan T-XIII terbukti Para Penggugat telah melakukan pelanggaran kerja sehingga pemutusan hubungan kerja berdasar Peraturan Perusahaan (*vide* bukti T-IX) karenanya Tergugat tidak beralasan untuk membayar ganti rugi sisa kontrak sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT EVINDO PRIMA JAYA tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg, tanggal 20 Oktober 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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 semua tingkat peradilan dibebankan kepada Para Termohon Kasasi;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

Halaman 47 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT EVINDO PRIMA JAYA** tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Srg, tanggal 20 Oktober 2016;

## MENGADILI SENDIRI

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- Menghukum Para Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sejumlah Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 6 April 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H. dan Dr. H. 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 Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

Ttd

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

Ttd

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

K e t u a,

Ttd

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.



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

Panitera Pengganti  
Ttd  
Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Biaya-biaya:  
1. Meterai..... Rp 6.000,00  
2. Redaksi..... Rp 5.000,00  
3. Administrasi kasasi..... Rp489.000,00  
Jumlah ..... Rp500.000,00

MAHKAMAH AGUNG R.I  
A.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.,  
NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 49 dari 49 hal. Put Nomor 284 K/Pdt.Sus-PHI/2017