



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

RACHMAT HIDAYAT, S.T., bertempat tinggal di Jalan Empu Sendok Gg.Salak Nomor 4 RT 006/RW 004 Kelurahan Selong, Kecamatan Kebayoran Baru, Jakarta Selatan DKI Jakarta 12110, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT K'LINE MOBARU DIAMOND INDONESIA (KMDI), berkedudukan di Jalan Sultan Agung Km. 28 Bekasi 17132 Bekasi, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Catherine, Karyawan PT K'Line Mobaru Diamond Indonesia, bertempat tinggal di Pulo Gebang Kirana Blok. D6/17 Pulo Gebang, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2013, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa secara hukum, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (*vide* Pasal 50 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (Undang-Undang Tenaga Kerja)), sehubungan dengan hal itu diantara Penggugat dan Tergugat dibuat suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 17 September 2012 (Bukti-P-1);
2. Bahwa PKWT yang dibuat berlaku sejak 17 September 2012 sampai dengan 16 September 2013, selama 12 (dua belas) bulan. Bahwa dalam membuat PKWT harusnya dengan memenuhi syarat-syarat tertentu yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, sebab jika syarat-syarat tertentu bagi sebuah PKWT sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak dipenuhi, maka akan ada risiko hukumnya bagi para pihak;
3. Bahwa faktanya, PKWT diantara Tergugat dan Penggugat menimbulkan

Hal. 1 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masalah hukum, dikarenakan ada syarat-syarat didalam PKWT yang tidak dipenuhi;

4. Bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) secara hukum seharusnya hanya dibuat atas jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu (*Vide* Pasal 56 Undang-Undang Tenaga Kerja);
5. Bahwa 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; pekerjaan yang bersifat musiman; atau;
 - c. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru; atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
6. Bahwa Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat sebagai Asisten Manager Operasional. Adapun tugas-tugas Penggugat di perusahaan antara lain adalah:
 - a. Menandatangani uang jalan driver dan surat jalan pengemudi;
 - b. Memeriksa dan menyetujui biaya-biaya di luar uang jalan (seperti uang solar, biaya insidentil di jalan, dan biaya jembatan timbang jika ada);
 - c. Membuat dan menyusun laporan surat jalan pengemudi dan memeriksa dan menyetujui bukti penyelesaian surat jalan (surat jalan balik) bagi pengemudi yang selesai melakukan pengantaran unit ke tempat tujuan;
 - d. Memeriksa dan menerima rekapitulasi uang tabungan (deposit) pengemudi dari Supervisor;
 - e. Membuat dan menyusun laporan daftar muatan yang disampaikan kepada pimpinan perusahaan di Jakarta maupun Surabaya;
 - f. Menyusun presentasi laporan bulanan dalam slide presentasi (*monthly report*);
 - g. Melakukan pembinaan bawahan dan melayani klaim-klaim pengemudi;
 - h. Dan tugas-tugas lainnya dalam rangka operasional usaha perusahaan;
7. Bahwa pekerjaan yang Penggugat lakukan pada kenyataannya jika dikaitkan dengan usaha Tergugat sebagai perusahaan eskpedisi angkutan (*freight forwarding*) jelas bukan pekerjaan yang sifatnya sekali selesai atau yang sementara.
8. Bahwa pekerjaan yang Penggugat lakukan juga bukan jenis pekerjaan yang dapat diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Sebab perusahaan berdiri tidak

Hal. 2 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksudkan hanya untuk jangka waktu hanya 3 (tiga) tahun saja, melainkan sampai dengan waktu yang tidak ditentukan. Jikapun ada proyek temporer (*quod-non*), seharusnya dijelaskan dalam PKWT bahwa definisi pekerjaan dinyatakan selesai apabila proyek tertentu sudah selesai. Akan tetapi Tergugat justru tidak mencantumkan apapun yang terkait dengan PKWT;

9. Bahwa pekerjaan yang Penggugat (Asisten Manager Operasional) bukan pula pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
10. Bahwa singkatnya, pekerjaan yang Penggugat lakukan bukanlah jenis pekerjaan yang temporer/ sementara, melainkan pekerjaan permanen/ atau tetap yang senantiasa ada dalam suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkutan ekspedisi (*freight forwarding*).
11. Bahwa kalaulah Tergugat bermaksud ingin mengetahui dan mempelajari *skill*, *competency* dan *attitude* dari pekerja, hendaknya dilakukan transaksi kepersonaliaan dalam mekanisme percobaan (*probation period*), bukan mengadakan hubungan kerja dalam bentuk kontrak (PKWT). Dalam masa probation (percobaan) dilakukan evaluasi dari kedua belah pihak, jika memang sesuai dengan yang diharapkan, hubungan kerja dilanjutkan, atau sebaliknya. Mengawali kerja dengan status pekerjaan ini harus dilakukan, sebab sifat dan jenis pekerjaan yang dikerjakan Penggugat (Asisten Manager Operasional) bukan sifat dan jenis pekerjaan yang dapat dilaksanakan dalam bentuk hubungan kerja PKWT. Bagaimanapun, melaksanakan PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya tidak dilaksanakan dalam bentuk PKWT jelas merupakan pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum dalam membentuk hubungan kerja ini jelas membawa risiko hukum pula sebagaimana diatur dalam undang-undang tenaga kerja, sebab undang-undang tenaga kerja telah menegaskan untuk Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap (*vide* Pasal 60 Undang-Undang Tenaga Kerja);
12. Bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara Tergugat dan Penggugat jelas tidak memenuhi ketentuan sebagai pekerjaan yang dapat diselenggarakan dengan mekanisme PKWT, sebab pekerjaannya sendiri (sebagai Asisten Manager Operasional) disuatu perusahaan ekspedisi angkutan (*freight forwarding*) bersifat tetap. Operasional mengandung makna aktivitas untuk menciptakan nilai dalam suatu produk, baik yang berbentuk barang maupun jasa, dengan cara mengubah input

Hal. 3 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



menjadi *output*. [Heizer and Render, 9th ed]. Operasional juga mengandung makna “perancangan, pengoperasian, dan perbaikan suatu sistem yang menciptakan dan mengantarkan produk dan jasa utama dari sebuah perusahaan [Chase et al, 11th ed].¹ sebagai Asisten Manager Operasional tugas Penggugat di perusahaan Tergugat adalah pekerjaan inti (pokok) yang mengubah input (mobil/kendaraan, jasa dan layanan pengemudi, dipadukan dengan sistem kerja, aturan dan fasilitas) yang kemudian menjadi output berupa jasa *freight forwarding* (pengantaran barang) ke lokasi yang disepakati/ditentukan bersama-sama dengan pelanggan tanpa adanya pekerjaan operasional tersebut PT KMDI, tidak dapat melaksanakan bisnis. Dengan kata lain bisnis KMDI tidak dapat berjalan sama sekali. Oleh karenanya tidak boleh hubungan kerja dengan pekerjaan sebagai Asisten Manager Operasional diselenggarakan dalam bentuk PKWT. Artinya, PKWT yang dibuat adalah PKWT untuk pekerjaan yang seharusnya tidak boleh diselenggarakan. Akibat PKWT yang tidak memenuhi ketentuan (dibuat untuk pekerjaan yang bersifat tetap), maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu alias karyawan tetap. (*vide* UU NAKER Pasal 59 ayat 7);

13. Bahwa berdasarkan uraian di atas, jelas PKWT yang dibuat oleh dan di antara Penggugat dan Tergugat adalah PKWT yang tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena PKWT dibuat tidak memenuhi syarat hukum, maka resiko hukumnya, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berubah demi hukum menjadi PKWTT (karyawan tetap). Oleh karena hubungan kerja berubah menjadi PKWT, maka secara hukum Penggugat telah menjadi karyawan tetap Tergugat (*c.q.* PT KMDI).
14. Bahwa jelas bahwa Penggugat bukan lagi karyawan PT KMDI dengan status PKWT (Kontrak) dikarenakan PKWT antara Penggugat dan Tergugat yang berawal tanggal 17 September 2013; sesungguhnya telah dibuat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka konsekuensi hukumnya, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat (walaupun formatnya adalah PKWT) namun telah berubah (*by operation of law* dengan sendirinya) menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau umum dikenal sebagai karyawan tetap;
15. Bahwa pekerjaan Asisten Manager Operasional bukanlah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan ini dengan nama apapun akan senantiasa ada didalam rangka operasional perusahaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat;

16. Bahwa pekerjaan Asisten Manager Operasional bukanlah pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun. Perusahaan Tergugat didirikan bukan untuk jangka waktu yang hanya 3 (tiga) tahun melainkan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan;
17. Bahwa Pekerjaan Asisten Manager Operasional bukanlah pekerjaan yang bersifat musiman; yang hanya akan ada di musim-musim tertentu seperti halnya beberapa jenis pekerjaan dibidang perkebunan, yang pekerjaannya terkait dengan musim panen, kemarau dan atau hujan;
18. Bahwa pekerjaan Asisten Manager Operasional bukanlah pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, usaha ekspedisi *freight forwarding* ini sudah ada sejak lama, dan bisnis ini sudah ada lebih dari 3 (tiga) tahun yang lalu;
19. Bahwa oleh karena tidak ada hal yang membolehkan secara hukum mengadakan hubungan kerja dalam bentuk PKWT, bagi pekerjaan sebagai Asisten Manager Operasional, maka Penggugat pada hakikatnya secara hukum sudah menjadi karyawan tetap dari Tergugat;

Bahwa Tergugat melakukan PHK sepihak terhadap karyawan tetap (Penggugat);

1. Bahwa oleh karena Penggugat adalah karyawan tetap dari Tergugat, maka apabila ada maksud melakukan pengakhiran hubungan kerja (PHK), maka PHK oleh Tergugat terhadap karyawannya (c.q. Penggugat) harus dilakukan dengan memenuhi syarat dan ketentuan serta prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), termasuk dengan memenuhi konsekuensi hukum atas terjadinya PHK;
2. Bahwa dalam kondisi dimana PKWT yang dibuat tidak sesuai dengan ketentuan dan aturan, yang mengakibatkan status Penggugat berubah demi hukum sebagai karyawan tetap (PKWTT), Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
3. Bahwa PHK sewenang-wenang dilakukan Tergugat pada tanggal 30 (tiga puluh) April 2013. Tergugat telah dengan semena-mena tanpa alas hukum yang sah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat yang secara hukum mestinya sudah menjadi karyawan tetap dengan pemberitahuan secara lisan yang kemudian disusul dengan mengeluarkan Surat Keterangan Kerja Nomor 073-KMDI/HRDGA/IV/2013

Hal. 5 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



(Bukti P-2);

4. Bahwa adapun alasan-alasan yang dikemukakan Tergugat bukanlah alasan yang dibenarkan melakukan PHK; yaitu Tergugat beralasan bahwa PHK dilakukan karena Penggugat dinilai oleh Tergugat tidak *perform* (menampilkan kinerja yang baik), dan Penggugat dinilai bekerja tidak sesuai target perusahaan. (Periksa Anjuran Nomor 567/1995/HJS/ VII/ 2013) (Bukti P-3);
5. Bahwa *performance standard* (Kinerja Standar) yang harus dicapai seharusnya diperjanjikan diawal, dan dinyatakan secara tertulis dan dapat dinilai bersama antara perusahaan dan pekerja. Dalam kasus yang dialami Penggugat, *performance* standar sama sekali tidak pernah dijelaskan di awal dan dapat diukur bersama. Apa yang terjadi faktanya adalah *performance* standar sama sekali tidak ada, akan tetapi manakala Tergugat sudah tidak ingin mempekerjakan Penggugat, pada saat itu juga diada-adakan alasan bahwa Penggugat tidak memenuhi *performance*. Tindakan ini jelas kesewenang-wenangan yang sangat luar biasa;
6. Bahwa target yang harus dicapai pun yang menjadi alasan lain dilakukan PHK sepihak (*vide* Anjuran Nomor 567/1995/HJS/VII/2013) seharusnya diperjanjikan diawal, dan dinyatakan secara tertulis dan dapat dinilai bersama antara perusahaan dan pekerja. Dalam kasus yang dialami Penggugat, target perusahaan yang harus Penggugat penuhi, faktanya sama sekali tidak pernah dijelaskan diawal, target pun bukan suatu hal yang dapat diukur bersama. Apa yang terjadi adalah, target perusahaan sama sekali tidak ada kejelasan apapun, akan tetapi manakala Tergugat sudah tidak ingin mempekerjakan Penggugat, pada saat itu juga diada-adakan alasan bahwa Penggugat tidak memenuhi target;
7. Bahwa terlepas dari kedua alasan PHK tersebut, yang jelas, walaupun alasan itu memang ada (*quod non*), kedua alasan PHK yang dijelaskan Tergugat senyatanya bukan alasan yang dibenarkan hukum untuk begitu saja dilakukan PHK;
8. Bahwa dalam kasus ini, atas *performance* maupun target perusahaan yang dianggap tidak mampu dipenuhi Penggugat (*quod non*) sama sekali tidak diadakan pembinaan sama sekali, sebelum sampai pada kesimpulan untuk melaksanakan PHK. Yang Tergugat lakukan justru langsung melakukan PHK sepihak, tanpa ijin lembaga yang berwenang, dan tanpa kesepakatan dengan Penggugat selaku pekerja. Padahal PHK tanpa ijin dan atau kesepakatan jelas batal demi hukum, kecuali untuk PHK demi hukum seperti meninggal dunia, memasuki usia pensiun atau mengundurkan diri



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atau sebab-sebab lain yang dibenarkan peraturan perundang-undangan. Tindakan PHK sepihak oleh Tergugat terhadap Penggugat ini jelas kesewenang-wenangan hukum yang sangat luar biasa, oleh karenanya patut untuk diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

9. Bahwa tidak ada satu klausul pun dalam Peraturan Perusahaan (PP) yang berlaku yang menyatakan perihal Performance yang mesti dicapai oleh Penggugat dan atau standar kerja yang ada (yang juga harus dipenuhi Penggugat). Jika pun ada (*quod non*) Peraturan Perusahaan pada Tergugat sama sekali tidak pernah dibagikan kepada Penggugat. Jika memang pernah dibagikan, jelaslah bahwa ada bukti Tergugat membagikan dan tanda terima bahwa Penggugat telah menerima PP yang berlaku di perusahaan. Justru, satu-satunya kesempatan Penggugat melihat sekilas peraturan perusahaan adalah pada saat ada pemberitahuan PHK;
10. Bahwa walaupun terdapat alasan Tergugat (*quod non*), maka sesungguhnya PHK di Indonesia tidak boleh mengabaikan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI);
11. Bahwa UU NAKER mengatur bahwa:
 - a. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - b. Bahwa 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;
 - c. Bahwa dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. (*vide* Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan).
12. Bahwa jelas menurut hukum Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan; jika tanpa adanya kesepakatan/persetujuan atau penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (*cq.* Pengadilan Hubungan

Hal. 7 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial), PHK yang dilakukan oleh setiap pengusaha (termasuk Tergugat) adalah PHK yang tidak sah. Faktanya, sampai dengan gugatan ini dibuat, Tergugat tidak menyetujui adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak oleh Tergugat;

13. Bahwa walaupun sebelum gugatan masuk terjadi proses mediasi, akan tetapi nyatanya, anjuran yang dikeluarkan mediator pun telah diabaikan oleh Tergugat. Lebih dari 10 hari setelah anjuran keluar, Tergugat tidak memberikan jawabannya, artinya anjuran sebenarnya sudah ditolak oleh Tergugat;
14. Bahwa Penggugat pada dasarnya masih menolak anjuran, dikarenakan apa yang dianjurkan sungguh sangat tidak mencerminkan rasa keadilan dan kebenaran. Walaupun Penggugat menyatakan menerima anjuran, dan membuat pernyataannya secara tertulis, akan tetapi persetujuan atas anjuran oleh Penggugat, bukanlah persetujuan tanpa syarat. Melainkan persetujuan bersyarat. Suatu persetujuan bersyarat, hanya akan berlaku dan dianggap sebagai persetujuan, jika syarat-syaratnya dipenuhi dan hanya persetujuan hanya berlaku pada saat itu saja. Artinya, persetujuan yang sempat Penggugat buat hanya dianggap valid (persetujuannya) jika syarat- syarat yang diajukan dikabulkan. Jika tidak, maka persetujuan sama sekali tidak ada dan dianggap tidak terdapat persetujuan apapun atas anjuran. Faktanya, syarat yang Penggugat ajukan kepada Tergugat sama sekali tidak dipenuhi, maka oleh karenanya Penggugat mencabut persetujuan sebagaimana dimaksud dan mengajukan gugatan PHK dan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung;
15. Bahwa persetujuan yang Penggugat berikan dalam hal ini tidak dilakukan secara terpisah-pisah antara persetujuan PHK dengan HAK (termasuk namun tidak terbatas dengan kompensasi penyelesaian PHK karyawan tetap). Apabila kompensasi yang Penggugat ajukan tidak disetujui, artinya tidak ada persetujuan Penggugat atas PHK sepihak yang dilakukan Tergugat. Bahwa oleh karena sampai dengan saat ini tidak ada persetujuan Penggugat atas PHK sepihak, belum pula ada persetujuan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial atas PHK sepihak ini, maka konsekuensi hukumnya sampai dengan gugatan ini dibuat dan seterusnya (sebelum ada putusan final dan mengikat), maka di antara Penggugat dan Tergugat masih terikat hubungan kerja;
16. Penggugat masih memiliki status sebagai karyawan tetap yang bekerja di perusahaan dan Pengusaha masih mempekerjakan Penggugat sebagai

Hal. 8 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



pekerja, oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum (*Vide* Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

17. Bahwa Tergugat hanya boleh melakukan PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) dalam hal:
 - a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
 - b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha;
 - c. berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
 - d. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
 - e. pekerja/buruh meninggal dunia.
18. Bahwa Penggugat tidak sedang dalam masa percobaan, tidak pula mengajukan pengunduran diri secara tertulis, dan PKWT yang dibuat pun tidak sah secara hukum, sehingga masa berlaku sebagaimana tertulis Penggugat dalam PKWT adalah tidak memiliki kekuatan hukum mengikat; selain itu Penggugat tidak mencapai usia pensiun, dan tidak pula meninggal dunia, maka oleh karenanya jika tanpa persetujuan karyawan (pekerja) maka Tergugat selaku pengusaha tidak dibenarkan melakukan PHK sepihak atau PHK tanpa didahului dengan penetapan lembaga yang berwenang;
19. Bahwa Tergugat belum melakukan segala daya dan upaya yang diamanatkan oleh undang-undang ketenagakerjaan sebelum melakukan PHK. Daya dan upaya sebagai dimaksud adalah segala kegiatan-kegiatan yang positif yang pada akhirnya dapat menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja antara lain pengaturan waktu kerja, penghematan, pembenahan metode kerja, dan memberikan pembinaan kepada pekerja/buruh;

Setelah melakukan PHK sepihak, Tergugat melakukan perbuatan melawan hukum dengan tidak membayar upah dan tunjangan hari raya keagamaan 2013

1. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 37/PUU-IX/2011/10 tanggal 19 September 2011 Pasal 155 ayat 2, konstitusional bersyarat, dengan syarat “belum ditetapkan” harus dibaca seperti “belum memiliki kekuatan hukum tetap.” Artinya hapusnya hak dan kewajiban para pihak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

apabila telah ada putusan Hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*Final and Binding*). Sementara sampai dengan saat gugatan ini dibuat, sama sekali belum ada keputusan Hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*final and binding*), oleh karenanya, Tergugat tetap wajib memberikan hak-hak Penggugat antara lain upah dan tunjangan hari raya (THR) keagamaan;

2. Bahwa Upah Penggugat adalah sebesar Rp5.150.000,00 (bukti P-4). Atas upah sejumlah itu Tergugat tidak memenuhi kewajiban yang telah diperjanjikan, dengan melalaikan upah Penggugat pada bulan April 2013. Khusus pada bulan April 2013 upah yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat hanya senilai Rp4.459.000,00 (empat juta empat ratus lima puluh sembilan ribu rupiah) dari seharusnya Rp5.150.000,00 (lima juta seratus lima puluh ribu rupiah), sebesar Rp741.000,00 (tujuh ratus empat puluh satu ribu rupiah); hal ini jelas melanggar hak Penggugat oleh karena tanpa alasan yang sah, upah Penggugat yang seharusnya Rp5.150.000,00 (lima juta seratus lima puluh ribu rupiah) dibayarkan kurang dari yang seharusnya. Setelah melakukan PHK sepihak, Tergugat pada bulan April 2013 justru mengambil secara melawan hukum upah Penggugat. Padahal kewajiban pembayaran upah oleh Tergugat masih berlaku sampai dengan ada putusan Hakim yang final dan mengikat sesuai Pasal 155 Ayat (3) jo. Pasal 124 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Bahwa selain tidak pernah membayarkan upah tepat jumlah pada bulan April 2013, sejak Mei 2013, Tergugat pun tidak membayar THR yang menjadi hak Penggugat. Padahal, berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Per 04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan, ditegaskan bahwa Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih. Apapun status kekaryawanan pekerja, tetap berhak atas THR. Faktanya Tergugat tidak membayarkan THR kepada Penggugat;
4. Bahwa selain tidak membayar THR, Tergugatpun sama sekali tidak pernah lagi membayar upah Penggugat sejak bulan Mei sampai dengan gugatan ini diajukan (September 2013). Itu artinya, sudah lebih dari 3 (tiga) bulan Tergugat mengabaikan kewajibannya yang harus dipenuhi kepada Penggugat;
5. Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada lembaga

Hal. 10 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut (butir c): tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih. Berdasarkan fakta itu; cukup alasan hukum Penggugat mengajukan permohonan PHK kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

6. Bahwa sebelum Penggugat mengajukan gugatan ini, Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, Jawa Barat telah mengeluarkan anjuran kepada Para Penggugat dan Tergugat, melalui Surat Nomor 567/1995/HJS/VII/2013. Atas anjuran tersebut, setelah lewat 10 (sepuluh) hari kerja masing-masing tidak memberikan jawaban tertulisnya. Artinya, dengan begitu, secara hukum anjuran itu telah ditolak baik oleh Penggugat maupun oleh Tergugat;
7. Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bekasi, Jawa Barat; dan tidak melaksanakan anjuran tersebut maka Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan: Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
8. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas adalah layak dan patut jika hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus, diperintahkan kepada Tergugat untuk membayar kepada Penggugat yaitu:
 - a. Kekurangan upah pada bulan April 2013 yang hanya dibayarkan Tergugat kepada Penggugat senilai Rp4.459.000,00 (empat juta empat ratus lima puluh sembilan ribu rupiah) dari seharusnya Rp5.150.000,00 (lima juta seratus lima puluh ribu rupiah), sebesar Rp741.000,00 (tujuh ratus empat puluh satu ribu rupiah);
 - b. Upah Penggugat yang belum dibayar setelah PHK sepihak oleh Tergugat pada bulan April 2013 sejak bulan Mei 2013 sampai dengan ada putusan Hakim yang final dan mengikat sesuai Pasal 155 Ayat (3) jo. Pasal 124 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 - c. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian

Hal. 11 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hak sesuai Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi: “Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

d. Tunjangan Hari Raya 2013 sebesar proporsional;

Dalam Provisi:

1. Bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak bulan Mei 2013 dengan keluarnya keputusan PHK sepihak terhadap Penggugat, Penggugat tidak pernah menerima upah sama sekali dan juga tidak menerima THR 2013;
2. Bahwa Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung agar Tergugat membayar seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut: Ayat (1): “Apabila pengusaha terbukti dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”. Ayat 2: “Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
3. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya putusan sela ini;
4. Bahwa tidak dibayarnya hak-hak Penggugat oleh Tergugat telah merugikan kepentingan finansial Penggugat, oleh karenanya adalah layak dan patut juga jika Tergugat diperintahkan untuk membayar denda atau biaya sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya putusan sela ini;
5. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung untuk

Hal. 12 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan milik PT K'Line Mobaru Diamond Indonesia (KMDI) yang terletak di Jalan Sultan Agung Km 28 Bekasi 17132 Bekasi;

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

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan provisi Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 155 ayat (2), ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar:
 - a. Pelunasan kekurangan upah April 2013 sebesar Rp741.000,00 (tujuh ratus empat puluh satu ribu rupiah);
 - b. Seluruh upah yang belum diterima Penggugat secara tunai yakni gaji yang belum dibayar sejak bulan Mei 2013 sampai dengan saat ini;
 - c. Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2013;
3. Menetapkan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan milik PT K'Line Mobaru Diamond Indonesia (KMDI) yang terletak di Jalan Sultan Agung Km 28 Bekasi 17132 Bekasi sah dan berharga;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan batal demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) antara Penggugat dan Tergugat tertanggal 17 September 2012;
3. Menyatakan bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Tergugat;
5. Menyatakan bahwa Tergugat telah melalaikan kewajibannya sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:
 - a. Kurang membayarkan upah Penggugat bulan April 2013 sebesar Rp741.000,00 (tujuh ratus empat puluh satu ribu rupiah);
 - b. Tidak membayarkan upah Penggugat sejak bulan Mei 2013 sampai dengan saat gugatan ini diajukan;
 - c. Tidak membayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2013;
6. Menyatakan sah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dan

Hal. 13 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat atas permohonan Penggugat berdasarkan Pasal 169 ayat (1) c dan d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

7. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai dan seketika kepada Penggugat hak-hak Penggugat sebagai berikut:
 - a. Kekurangan pembayaran Upah bulan April 2013 sebesar Rp741.000,00 (tujuh ratus empat puluh satu ribu rupiah);
 - b. Upah Penggugat sejak bulan Mei 2013 setiap bulannya sebesar Rp5.150.000,00 (lima juta seratus lima puluh ribu rupiah) sampai dengan saat gugatan ini diputus dan memiliki kekuatan hukum mengikat;
 - c. Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2013 senilai proporsional, masa kerja 11 (sebelas) bulan padasaat kewajiban pembayaran THR pada bulan Agustus 2013 yaitu $(11:12) \times \text{Rp}5.150.000,00 = \text{Rp}4.720.833,00$ (empat juta tujuh ratus dua puluh ribu delapan ratus tiga puluh tiga rupiah);
 - d. Kompensasi PHK: Pesangon atas PHK karyawan tetap dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun sebesar 2 kali upah: $2 \times \text{Rp}5.150.000,00 = \text{Rp}10.300.000,00$ (sepuluh juta tiga ratus ribu rupiah);
 - e. Kompensasi PHK: Penggantian Hak atas PHK karyawan tetap sebesar $15\% \times \text{pesangon} = 15\% \times 10.300.000,00 = \text{Rp}1.545.000,00$ (satu juta lima ratus empat puluh lima ribu rupiah);
8. Menetapkan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan milik PT K'Line Mobaru Diamond Indonesia (KMDI) yang terletak di Jl Sultan Agung Km 28 Bekasi Bekasi 17132 adalah sah dan berharga;
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/*dwaangsom* sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi Putusan Nomor 94/Pdt/G/2013/PHI/PN.Bdg., tanggal 22 Januari 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Hal. 14 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp469.000,00 (empat ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat pada tanggal 22 Januari 2014, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 Februari 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 06/Kas/G/2014/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 17 Februari 2014;

Bahwa setelah itu, oleh Tergugat yang pada tanggal 24 Februari 2014 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Bandung pada tanggal 6 Maret 2014;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa sebelum Pemohon Kasasi menyampaikan dalil-dalil keberatan Pemohon Kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bandung, perlu Pemohon Kasasi/semula Penggugat sampaikan kepada Yang Mulia Hakim Agung Mahkamah Agung Republik Indonesia yang akan memeriksa dan mengadili perkara ini, bahwa Pemohon Kasasi hanyalah seorang pekerja yang berharap mendapatkan keadilan atas hak-hak Pemohon yang masih belum terbayarkan oleh Termohon Kasasi dan menurut hemat Pemohon Kasasi tidaklah terlalu besar dan hal ini terbukti dimana Pemohon Kasasi/semula Penggugat dilepaskan dari segala biaya-biaya atas perkara ini oleh Negara;
2. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat mencoba untuk memperjuangkan hak yang menurut hemat Pemohon Kasasi/semula Penggugat masih menjadi tanggungjawab dari Termohon Kasasi/semula Tergugat. Jika ada kekeliruan dalam pemakaian istilah hukum, Pemohon Kasasi/semula Penggugat mohon pertimbangan Majelis Hakim Yang Agung untuk dimaklumi, karena Pemohon Kasasi/semula Penggugat melakukan

Hal. 15 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara individu tanpa bantuan dari pihak manapun, semua karena keterbatasan biaya yang Pemohon Kasasi/semula Penggugat alami;

3. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat keberatan dengan pendapat Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Provisi halaman 31 s/d 32 yang menyatakan bahwa permohonan provisi Penggugat sudah memasuki Pokok Perkara;
4. Bahwa menurut Pemohon Kasasi hal tersebut sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 56 huruf a Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PHI yang menyatakan:
"Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang ditingkat pertama mengenai perselisihan hak";
Berdasarkan ketentuan perundang-undangan di atas, jelas disebutkan bahwa perkara Pemohon Kasasi/semula Penggugat adalah tentang tuntutan/perselisihan hak Pemohon Kasasi/semula selaku pekerja yang belum dipenuhi oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat .
5. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat berpendapat ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 sudah terpenuhi dan harus dilaksanakan oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama, karena sampai saat perkara ini diajukan Pemohon Kasasi/semula Penggugat belum memperoleh haknya selaku pekerja sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
6. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat keberatan dengan pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam bagian pokok perkara halaman 32 alinea 4 s/d alinea 4 hal. 33 yang membuktikan bahwa status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/semula Penggugat dengan Termohon Kasasi/semula Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
7. Bahwa dari pertimbangan-pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana tersebut dalam putusannya, terlihat bahwa Majelis Hakim hanya mempertimbangkan bukti-bukti dan saksi-saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat. Jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mau melihat penjabaran dari *job description* (tugas-tugas) Pemohon Kasasi/semula Penggugat dalam gugatan awal jelas terlihat bahwa jenis tugas Pemohon Kasasi/semula Penggugat tidak bersifat sementara tapi berkesinambungan (terus menerus);
8. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat tidak pernah diberitahukan oleh pimpinan/perusahaan/Termohon Kasasi/semula Tergugat bahwa posisi Pemohon Kasasi/semula Penggugat hanya bersifat sementara dalam

Hal. 16 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rangka uji coba implementasi system twinn larona (berdasarkan bukti T-23). Bahwa bukti ini tidak pernah diperlihatkan dan diberitahukan oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat pada saat Pemohon Kasasi mulai melamar dan menjadi karyawan Termohon Kasasi/semula Tergugat;

9. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat beranggapan apakah ini bukti yang dibuat setelah Pemohon Kasasi/semula Penggugat bekerja di tempat Termohon Kasasi/semula Tergugat. Karena jika Pemohon Kasasi/semula Penggugat sudah mengetahui dari awal tentang hal ini tentu Pemohon Kasasi akan mempertimbangkan apakah mau bekerja di tempat Termohon Kasasi/semula Tergugat yang jelas-jelas akan diberhentikan Pemohon Kasasi/semula Penggugat karena hanya bersifat sementara;

10. Bahwa pada saat Pemohon Kasasi/semula Penggugat menerima tawaran bekerja dengan system PKWT, Pemohon Kasasi/semula Penggugat berharap akan diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan/Termohon Kasasi/semula Tergugat karena ketidaktahuan Pemohon Kasasi/semula Penggugat atas undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku. Pemohon Kasasi/semula Penggugat akhirnya belajar dan mencari pengetahuan sendiri bagaimana atau apa yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, jelas terbukti bahwa kontrak kerja yang telah Pemohon Kasasi/semula Penggugat tandatangani dengan Termohon Kasasi/semula Tergugat cacat hukum sehingga batal secara hukum karena bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf d jo. Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karena itu status kerja Pemohon Kasasi adalah perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu/karyawan tetap;

11. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat sebagai seorang pekerja yang hanya tahu bekerja dan tidak mengerti hukum sangat kecewa dengan pertimbangan hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung yang terkesan hanya membela kepentingan Termohon Kasasi/semula Tergugat, Pemohon Kasasi/semula Penggugat sangat berharap mendapatkan sedikit rasa keberpihakan dan keadilan sebagai pencari keadilan;

12. Bahwa hal ini tidak sedikitpun Pemohon Kasasi rasakan dalam perkara ini, karena sangat terkesan sekali kalau Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung hanya mempertimbangkan kepentingan Tergugat Kasasi/semula Tergugat tanpa

Hal. 17 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sedikitpun mempertimbangan ketidakadilan yang Pemohon Kasasi/semula Penggugat alami;

13. Bahwa jelas dalam Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan diisyaratkan jika dalam perjanjian kerja waktu tertentu salah satu pihak mengakhiri hubungan kerjanya sebelum waktunya berakhir atau sebelum paket pekerjaan tertentu yang ditentukan dalam perjanjian kerja selesai, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena pekerja meninggal, dan bukan karena berakhirnya PKWT berdasarkan putusan pengadilan/lembaga Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, atau bukan karena adanya keadaan-keadaan tertentu, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Berdasarkan hal tersebut di atas jelas dan terbukti seharusnya, Pemohon Kasasi/semula Penggugat berhak atas kekurangan upah yang belum diterimanya sesuai masa kontrak PKWT yang telah disepakati oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat;

14. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat tidak sependapat dengan pertimbangan hukum Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam pokok perkara hal. 35 alinea 1 yang pada intinya menyatakan bahwa Pemohon Kasasi menolak untuk mengikuti anjuran dari Mediator dalam Bipartiat (BUkti P-4). Karena fakta sesungguhnya yang terjadi dilapangan adalah saat Pemohon Kasasi/semula Penggugat bertemu kembali dengan Termohon Kasasi/semula Tergugat untuk mengikuti anjuran tersebut Pemohon Kasasi/semula Penggugat bersedia kembali bekerja di Termohon Kasasi/semula Tergugat asalkan upah yang belum terbayarkan dibayarkan terlebih dahulu, namun Termohon Kasasi/semula Tergugat hanya membicarakan mengenai nominal sisa gaji yang akan diterima oleh Pemohon Kasasi. Pihak Termohon Kasasi/semula Tergugat bukan mengikut anjuran dari pegawai mediator;

Jadi bukan membicarakan mengenai perpindahan posisi Pemohon Kasasi/semula Penggugat dari Assitant Manager Operasional bagian lain sebagaimana yang dianjurkan oleh pihak Mediator. Oleh karena itu tidak benar jika Pemohon Kasasi/semula Penggugat tidak mengikuti anjuran Mediator dalam tingkat Bipartiat. Untuk itu dalil Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan "*upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan*" harus ditolak dan tidak berdasarkan hukum dan fakta. Karena Pemohon Kasasi/semula Penggugat bukanlah pekerja harian dimana upah dibayarkan sesuai kehadiran;

Hal. 18 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Penggugat keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa secara fakta hukum Pemohon Kasasi/semula Penggugat berhenti dari Termohon Kasasi/semula Tergugat karena berakhirnya masa kontrak yaitu tanggal 16 September 2013;
16. Bahwa fakta yang sesungguhnya Pemohon Kasasi/semula Penggugat telah diberhentikan oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat sejak bulan April 2013 bukan berdasarkan habisnya masa kontrak (16 Juli 2013). Hal ini terbukti berdasarkan bukti P-4 berupa surat anjuran Mediator dalam Bipartiat tanggal 31 Juli 2013, dimana telah terjadi sengketa ketenagakerjaan antara Pemohon Kasasi/semula Penggugat dengan Termohon Kasasi/semula Tergugat. Bukti P-5/T-22 hanyalah merupakan syarat administrasi yang dikeluarkan oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat sekedar untuk memenuhi syarat undang-undang sementara fakta yang sebenarnya sejak bulan April 2013 Pemohon Kasasi/semula Penggugat sudah diberhentikan secara sepihak;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) selama 1 (satu) tahun sejak 17 September 2012 s/d. 16 September 2013 dalam melakukan pekerjaannya Pemohon Kasasi telah melakukan *indisipliner* berupa sering mangkir dan tidak memiliki *performen* kerja yang baik, atas kesalahan tersebut Termohon Kasasi tidak memberikan peringatan kepada Pemohon Kasasi;
2. Bahwa Pemohon Kasasi tidak melakukan pekerjaan dan Termohon Kasasi tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta tidak melakukan pemanggilan kepada Pemohon Kasasi untuk bekerja, tetapi Termohon Kasasi memberikan surat keterangan kerja (Bukti P.3) yang berlaku sejak tanggal 17 September 2012 s/d. 30 April 2013, sesuai ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003. Pemohon Kasasi berhak atas sisa kontrak dan Termohon Kasasi wajib membayarnya;
3. Bahwa keberatan-keberatan Pemohon Kasasi dapat dibenarkan karena *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah dan keliru dalam putusannya serta pertimbangan dan

Hal. 19 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penerapan hukumnya karena itu permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi haruslah dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: RAHMAT HIDAYAT, S.T. tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 94/Pdt/G/2013/PHI/PN.Bdg tanggal 22 Januari 2014 serta Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: RAHMAT HIDAYAT, S.T. tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 94/Pdt/G/2013/PHI/PN.Bdg tanggal 22 Januari 2014;

MENGADILI SENDIRI :

Memerintahkan Termohon Kasasi untuk membayar sisa kontrak kepada Pemohon Kasasi sebesar 5 (lima) bulan yaitu: 5 x Rp5.150.000,00 = Rp25.750.000,00 (dua puluh lima juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **19 November 2014** oleh **Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Bernard, S.H.,M.M.**, dan **H. Buyung Marizal, S.H.,M.H.**, Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu

Hal. 20 dari 21 hal.Put.Nomor 586 K/Pdt.Sus-PHI/2014



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

juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan **Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.**, Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
ttd./Bernard, S.H.,M.M.,
ttd./H. Buyung Marizal, S.H.,M.H.,

Ketua,
ttd./ Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H.,

Panitera Pengganti,
ttd./ Hosianna Mariani Sidabalok, S.H.,M.H.,

Untuk salinan
Mahkamah Agung RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.
NIP. 19591207 1985 122 002