



P U T U S A N

Nomor : 185 K/Pdt.Sus/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara :

YAYASAN PANCARAN KASIH CENDRAWASIH, yang beralamat di Jln. Cendrawasih Raya No 60 Cengkareng Barat Jakarta Barat. 11730 dalam hal ini diwakili oleh kuasanya Adi Setiawan SH.MH., Bangun Albert M. Tambunan, SH., Daniel Sinambela, SH., Ady Putra, SH., dan Fernando Parulian P, SH., para Advokat dari Kantor Hukum VICTORY LAW FIRM yang beralamat di Jl. Kedoya Agave Raya, Perkantoran Tomang Toll Raya Blok A-II No 14 Jakarta Barat. 11520 ;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

m e l a w a n :

1. **ROMELAH**, Warga Negara Indonesian, bertempat tinggal di Jl.Rawa Bengkel Rt. 012, Rw.007, No 89, Kelurahan Cengkareng Barat, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat ;
2. **ERIALMAIDA SIHOMBING**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jln. Pedongkelan Rt. 010, Rw. 06, No 223, Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat ;

Para Termohon kasasi dahulu Penggugat I, II/para Pekerja ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang para Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat I, II/para Pekerja telah menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat/Pengusaha di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa Penggugat adalah merupakan karyawan tenaga pengajar dan/atau Guru pengajar TK-SD Kristen yayasan milik Tergugat terhitung sejak mulai bekerja ditempat Tergugat yaitu: Penggugat (ROMELAH) dengan masa kerja sejak tanggal 17 Juni 2000 (10 tahun) dan Penggugat (ERIALMAIDA SIHOMBING) dengan masa kerja sejak tanggal 17 Juni 2006 (4 tahun),



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kemudian pada tanggal 13 Juli 2009, Tergugat baru menerbitkan surat keputusan pengangkatan nomor: 05/SKA/VII/2009;

2. Bahwa Penggugat sejak tanggal mulai bekerja di Yayasan Tergugat sampai dengan adanya pengakhiran hubungan kerja oleh Tergugat adalah sebagai Guru pengajar TK- SD Kristen, dengan memperoleh masing - masing upah/gaji pokok sebesar Rp.1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah);
Bahwa sejak bulan Juni 2010 sampai Gugatan ini di ajukan para Penggugat tidak lagi mendapat gaji/upah dari Tergugat. Padahal menurut pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya;
3. Bahwa sekitar Juni 2010, Tergugat melalui pesan singkat (SMS) memberitahukan kepada para Penggugat, bahwa terhitung tanggal 14 Juni 2010, Penggugat di putus hubungannya secara sepihak oleh Tergugat, tanpa adanya alasan - alasan yang di benarkan oleh ketentuan - ketentuan undang - undang;
4. Bahwa atas pengakhiran hubungan kerja (PHK) secara sepihak tersebut, maka kemudian Tergugat menawarkan uang kebijaksanaan kepada Penggugat masing-masing akan dibayarkan untuk 1 (satu) bulan gaji/upah kurang lebih sebesar Rp 1.300.000,- (satu juta tiga ratus ribu rupiah), atas tawaran tersebut Penggugat menolak oleh karena tidak sesuai dengan ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 156 ayat (1,2,3 & 4) yakni, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterimanya;
5. Bahwa pengakhiran hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat hanya melalui pesan singkat (SMS) dan pembayaran uang pesangon belum sesuai ketentuan undang - undang, maka untuk memastikan apakah benar kesungguhan dari Tergugat memutus hubungan kerja, kalau memang benar Penggugat meminta pengakhiran hubungan kerja dibuat secara tertulis, sehingga oleh Tergugat dibuatkan Surat Keterangan Nomor 052/TKK.C/VI/SK/2010, yang ditanda tangani oleh kepala sekolah TK Kristen Cendrawasih (Yayasan Pancaran Kasih Cendrawasih);
6. Bahwa kemudian Penggugat melalui kuasanya mengirimkan surat ke - 1 (pertama) perihal : permohonan musyawarah perundingan BIPARTIT tanggal 16 September 2010, dan surat ke- 2 (dua) tanggal 28 September 2010, sebagaimana diatur dalam UU RI No. 2 Tahun 2004 tentang

Hal. 2 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012

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

perselisihan hubungan industrial, tetapi Tergugat tidak mau melaksanakan musyawarah tersebut, akan tetapi Tergugat melalui kuasa hukumnya, pada tanggal 8 Oktober 2010, memberikan jawaban atas permohonan Bipartit tersebut bahwa alasan terjadinya pengakhiran hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat, oleh karena berakhirnya kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

7. Bahwa Tergugat selain menerbitkan Surat Keputusan (SK) No. 005/SK/VI/2009 tentang pengangkatan para Penggugat dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (sebagai karyawan tetap) ternyata Tergugat juga menerbitkan Surat Keputusan (SK) NO.006/YPK/SK/VI/2009 dan No.009/YPK/SK/VI/2009 tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu (sebagai karyawan kerja kontrak) kepada para Penggugat, sedangkan terhadap penerbitan surat keputusan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (kerja kontrak) tersebut Tergugat telah lebih dari 3 (tiga) kali menerbitkannya kepada para Penggugat dimulai dari sejak bulan Juni 2000 sampai dengan Juni 2010.

8. Bahwa sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 59, adapun bunyi selengkapnya sebagai berikut:

Pasal 59.

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat di buat untuk pekerja 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 percobaan atau penjajakan ;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau di perbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Hal. 3 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pemberaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ayat (2) , ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
9. Bahwa sesuai dengan ketentuan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 sebagaimana dimaksud pada poin 8 (delapan), dalam posita surat gugatan ini, maka hubungan kerja untuk waktu tertentu para Penggugat terhadap Tergugat yang telah melebihi batas waktu yang telah ditentukan maka secara otomatis beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (karyawan tetap) ;
10. Bahwa pengakhiran hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat karena berakhirnya masa kontrak tidak dapat diperkenankan karena dilihat dari periode kontrak yang dibuat perjanjian kerja waktu tertentu (Kontrak) telah beralih menjadi hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu (karyawan tetap);
11. Bahwa setelah upaya perdamaian melalui perundingan Bipartit tidak mencapai kata sepakat, Penggugat melalui kuasanya telah berkirim surat tanggal 7 Oktober 2010 Kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Jakarta Barat, perihal permohonan pencatatan perkara perselisihan hubungan industrial tentang perselisihan putusan hubungan kerja (PHK) sehingga ditetapkan pelaksanaan mediasi dari SUDINAKER dan TRANS JAKARTA BARAT dengan surat tanggal 26 Oktober 2010, dan waktu pelaksanaan pada hari selasa ,tanggal 2 Nopember 2010, jam 10 .00 Wib, dikantor SUDIN tenaga kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat, akan tetapi perundingan tersebut juga gagal menyelesaikan secara damai, sehingga keluar surat anjuran No : 2686 atau 088.36. tanggal 1 November 2010, yang ditandatangani oleh Mediator dan Kepala Sudinaker dan Trans Jakarta Barat ;
Bahwa atas hasil anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Barat tersebut, Penggugat sepakat dengan dasar pendapat dan



pertimbangan mediator dalam surat anjuran, akan tetapi isi dalam surat Anjuran Penggugat menolak. Hal ini Penggugat menganggap Mediator tidak secara tegas memberikan anjuran permasalahan a quo oleh karena mediator tidak menganjurkan kepada Tergugat untuk memenuhi kewajibannya membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;

12. Bahwa selama sebagai tenaga pengajar (Guru) di Yayasan Tergugat, para Penggugat selalu menyelesaikan pekerjaan selaku tenaga Pengajar dengan penuh tanggung jawab akan tetapi Tergugat tetap perlakukan setatus para Penggugat selaku pekerja tenaga kontrak, tentunya terhadap hal ini Tergugat telah melanggar Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59, sehingga Tergugat terlalu memaksakan mengakhiri hubungan kerja kepada para Penggugat atas dasar, berakhirnya kontrak kerja antara para Penggugat dengan Tergugat jangka waktu yang diperjanjikan oleh karena itu Tergugat tidak wajib memberikan uang pesangon, padahal dalam hal ini setatus Penggugat DEMI HUKUM telah beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (karyawan/guru tetap);

13. Bahwa tindakan Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan dasar berakhirnya kontrak kerja berdasarkan SK No. 006/YPK/SK/VII/2009 dan No. 009/YPK/ SK/VII/2009, butir kelima yang berbunyi " apabila kontrak kerja ini berakhir/tidak di perpanjang maka saya tidak berhak menuntut apapun kepada pihak Yayasan Pancaran Kasih Cendrawasih" adalah telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59;

Bahwa oleh karena Tergugat melakukan pengakhiran hubungan kerja (PHK), terhadap para Penggugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalam hal terjadi pengakhiran hubungan kerja (PHK), Tergugat berkewajiban membayar hak - hak para Penggugat sebagaimana dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun tentang Ketenagakerjaan 2 (dua) kali ketentuan dengan perincian sebagai berikut :

1. Nama	: ROMELAH
Masa kerja	: 10 tahun
Gaji/upah	=Rp 1.300.000,-
Uang pesangon : 2 x 9 x Rp 1.300.000,-	=Rp 23.400.000,-
Uang penghargaan masa kerja : 4xRp 1.300.000,-	= Rp 5.200.000,-
Uang penggantian hak : 15% x Rp 24.596.000,-	= Rp 4.290.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sisa uang cuti : $12/25 \times \text{Rp } 1.300.000,-$ = Rp 624.000,-
Upah selama proses 6 bulan : $6 \times \text{Rp } 1.300.000,-$ = Rp 7.800.000,-
Total = Rp 41.314.000,-
Terbilang (empat puluh satu juta tiga ratus empat belas ribu rupiah)

2. Nama : ERIALMAIDA SIHOMBING

Masa kerja : 4 tahun
Gaji/upah : Rp 1.300.000,-
Uang pesangon : $2 \times 5 \times \text{Rp } 1.300.000,-$ =Rp 13.000.000,-
Uang penghargaan masa kerja : $2 \times \text{Rp } 1.300.000$ =Rp 2.600.000,-
Uang penggantian hak : $15 \% \times \text{Rp } 13.416.000,-$ =Rp 2.340.000,-
Sisa uang cuti : $12/25 \times \text{Rp } 1.300.000$ =Rp 624.000,-
Upah selama proses 6 bulan : $6 \times \text{Rp } 1.300.000$ =Rp 7.800.000,-
Total =Rp 26.364.000,-
Terbilang (dua puluh enam juta tiga ratus enam puluh empat ribu Rupiah)

13. Bahwa untuk menjamin Gugatan agar tidak ilusionir dan mengantisipasi ketidakmauan dari Tergugat untuk membayar kewajiban terhadap para Penggugat, setelah putusan mendapatkan kekuatan hukum tetap (inkracht), maka para Penggugat memohon kepada Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar meletakkan SITA JAMINAN terhadap harta kekayaan Tergugat yaitu, sebidang tanah dan bangunan sekolah TK Kristen Cendrawasih yang berada diatas milik Tergugat yang terletak dan dikenal setempat di Jalan Cendrawasih Raya No. 60 Cengkareng Jakarta Barat ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Menyatakan Menerima GUGATAN, PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan TERGUGAT telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menghukum TERGUGAT untuk membayar upah selama proses Pengadilan Hubungan Industrial, serta membayar sesuai dengan ketentuan- ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yakni berupa Uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, Uang penggantian hak , 2 (dua) kali ketentuan sebagai berikut:

1. Nama : ROMELAH

Masa kerja : 10 tahun

Hal. 6 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



Gaji/upah	= Rp 1.300.000,-
Uang pesangon : 2 x 9 x Rp 1.300.000,-	=Rp 23.400.000,-
Uang penghargaan masa kerja : 4xRp 1.300.000,-	= Rp 5.200.000,-
Uang penggantian hak : 15% x Rp 24.596.000,-	= Rp 4.290.000,-
Sisa uang cuti : 12/25 x Rp 1.300.000,-	= Rp 624.000,-
Upah selama proses 6 bulan : 6 X Rp 1.300.000,-	= <u>Rp 7.800.000,-</u>
Total	= Rp 41.314.000,-
Terbilang (empat puluh satu juta tiga ratus empat belas ribu rupiah)	

2. Nama : ERIALMAIDA SIHOMBING

Masa kerja	: 4 tahun
Gaji/upah	: Rp 1.300.000,-
Uang pesangon : 2 x 5 x Rp 1.300.000,-	=Rp 13.000.000,-
Uang penghargaan masa kerja : 2xRp1.300.000	=Rp 2.600.000,-
Uang penggantian hak : 15 % x Rp 13.416.000,-	=Rp 2.340.000,-
Sisa uang cuti : 12/25 x Rp 1.300.000	=Rp 624.000,-
Upah selama proses 6 bulan : 6 x Rp 1.300.000	= <u>Rp 7.800.000,-</u>
Total	=Rp 26.364.000,-
Terbilang (dua puluh enam juta tiga ratus enam puluh empat ribu rupiah)	

4. Menyatakan sah menurut hukum dan berharga SITA JAMINAN yang diletakkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarts Pusat atas sebidang tanah dan bangunan sekolah TK Kristen Cendrawasih yang berada diatas milik Tergugat yang terletak dan dikenal setempat di jalan Cendrawasih Raya No. 60 Cengkareng Jakarta Barat.

5. Membebaskan Perkara menurut Hukum.

Atau :

- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya. (ex aequo et bono) ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TIDAK BERKOMPETEN UNTUK MENGADILI PERKARA A QUO (KOMPETENSI ABSOLUT)

Bahwa Tergugat adalah sebuah Yayasan yang bergerak di bidang sosial, dan dalam perwujudan sosialnya tersebut Tergugat mendirikan sebuah sekolah layaknya peruntukan Yayasan Tergugat, dalam hal ini perlu untuk diketahui bahwa Para Penggugat tidak bekerja pada Tergugat sebagai tenaga kerja seperti yang diatur di dalam UU Ketenagakerjaan yaitu UU No.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13 Tahun 2003, melainkan sebagai Guru yang mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional, dimana mengingat kedudukannya sebagai tenaga profesionalitas, maka dalam hal ini Para Penggugat hanya mempergunakan skill/ keahlian Para Penggugat di tempat Tergugat untuk mendidik sesuai dengan UU Guru dan Dosen yaitu UU No. 14 Tahun 2005, maka dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidaklah berlaku antara Para Penggugat dengan Tergugat. Adapun hubungan antara Tergugat dengan Para Penggugat adalah atas dasar kontrak kerja yang berlaku selama 1 (satu) tahun, dalam hal kontrak yang dimaksud tersebut adalah kontrak seperti yang diatur di dalam buku II KUHPerd, yaitu tentang perikatan, bukan perjanjian kerja seperti yang diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab sekali lagi ditegaskan bahwa UU No. 13 Tahun 2003 tidaklah berlaku bagi Tergugat dengan Para Penggugat. Berdasarkan apa yang telah kami uraikan di atas, Pengadilan Hubungan Industrial tidaklah berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini, sebab perjanjian yang dibuat oleh Tergugat dengan Para Penggugat adalah perjanjian seperti yang diatur di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata yaitu pada Pasal 1313, 1320, dan 1338;

2. GUGATAN PARA PENGGUGAT OBSCUR LIBEL/KABUR

- a. Bahwa gugatan Para Penggugat tidak jelas (onduidelijk), dimana Para Penggugat tidak merumuskan gugatan secara tegas dan terang sehingga hal tersebut adalah belum memenuhi syarat formil suatu gugatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 Rv yaitu bahwa pokok-pokok gugatan disertai dengan kesimpulan yang jelas dan terang (een duidelijk en bepaalde conclusie). Bahkan Para Penggugat di dalam dalilnya menyatakan telah di PHK oleh Tergugat, hal ini adalah tidak berdasarkan pada kenyataan dan tidak beralasan, sebab Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat pemberhentian kerja (surat PHK) kepada Para Penggugat, maka dalam hal ini Para Penggugat telah menyampaikan dalil yang tidak beralasan sehingga gugatan Para Penggugat adalah kabur;
- b. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas dan Yurisprudensi MA No. 3534 k/Sip/1984 tanggal 22 Agustus 1984 dan Putusan MA No. 1145 K/Pdt/1984 tanggal 21 September 1985 serta Gugatan Penggugat dianggap Obscur Libel karena dalil gugatan tidak jelas dan kabur, sehingga gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Hal. 8 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan memberikan putusan sela sebagaimana yang termuat di dalam ketentuan Pasal 124 ayat (2) HIR Jo. Pasal 160 RGB dengan memutuskan gugatan Para Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard).

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 13/PHI.G/2011/PN.Jkt.Pst., tanggal 28 Juli 2011, yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

-- Menolak eksepsi Tergugat

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk SEBAGIAN;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan di ucapkan
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang penggantian hak cuti dan upah selama proses PHK kepada :
 - Penggugat I (Romelah) sebesar Rp 41.314.000,00 (empat puluh satu juta enam ratus Sembilan puluh ribu Rupiah);
 - Penggugat II (Erialmaida S) sebesar Rp 23.322.000,00 (dua puluh tiga juta tiga ratus dua puluh dua ribu Rupiah)
5. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya ;
6. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp. 300.000.- (Tiga ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini dijatuhkan dengan hadirnya Tergugat/Pengusaha pada tanggal 28 Juli 2011, kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pengusaha, dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 Agustus 2011, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 11 Agustus 2011, sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 93/Srt.KAS/PHI/2011/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Plt Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 23 Agustus 2011 ;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa setelah itu oleh para Penggugat/para Pekerja, yang pada tanggal 29 September 2011, telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat/Pengusaha, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 10 Oktober 2011 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat/Pengusaha dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

DALAM EKSEPSI

1. Bahwa dalam Putusan No. : 13/PHI.G/2011/PN.JKT.PST., tertanggal 28 April 2011, Majelis Hakim perkara No. 13/PHI.G/2011.JKT.PST., telah berpendapat dalam pertimbangan hukumnya menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial secara absolut berwenang untuk memeriksa dan memutus perkara yang diajukan oleh para Penggugat dan memerintahkan kepada kedua belah pihak untuk melanjutkan pemeriksaan perkara;
2. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim dalam eksepsinya tentang kompetensi absolut adalah keliru dan salah, tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, sebab perihal adanya perselisihan antara Pemohon Kasasi dengan para Termohon Kasasi haruslah diselesaikan di Pengadilan Negeri, sebab adapun hubungan hukum awal antara Pemohon Kasasi dengan para Termohon Kasasi adalah atas dasar Perjanjian, seperti yang diatur pada Pasal 1313, 1320, dan 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ;
Di mana dalam hal adanya perselisihan antara Pemohon Kasasi dengan para Termohon Kasasi haruslah terlebih dahulu dilakukan upaya mediasi pada Dinas Pendidikan, yaitu instansi yang memang telah diberikan oleh Undang-Undang suatu kewenangan untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara sebuah Yayasan dengan guru selaku tenaga pengajar pada Yayasan, bukan seperti yang telah terjadi yaitu dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, tentu hal ini sangatlah keliru dan salah, yaitu menyalahi aturan hukum yang ada dan berlaku;
3. Bahwa perlu untuk Pemohon Kasasi sampaikan, perihal hubungan antara Pemohon Kasasi dengan para Termohon Kasasi dilakukan dan atau tercipta dengan sebuah Perjanjian yang selain berpedoman pada Pasal 1313, 1320,

Hal. 10 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan 1338 KUHPdata, juga disesuaikan dengan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bukan berpedoman pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab pada kenyataannya para pihak dalam perkara a quo adalah sebuah Yayasan dengan Guru. bukan sebuah Perusahaan (Pengusaha) dengan Buruh/Pekerja, bahwa perihal Yayasan tentulah berbeda pengertiannya dengan Perusahaan, berdasarkan UU. No. 16/2001 Jo. UU No. 28/2004, tentang Yayasan, pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan "Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan, yang tidak mempunyai anggota", sedangkan Pasal 1 ayat (2) menyatakan "Pengadilan adalah Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan Yayasan". Dari ketentuan pada Pasal 1 ayat (1) dan ayat (2) dapat ditarik suatu kesimpulan dan pemahaman yang benar, bahwa perkara a quo seharusnya diperiksa dan diputus pada Pengadilan Negeri yang meliputi wilayah tempat kedudukan Pemohon Kasasi, sebab adapun Pemohon Kasasi adalah sebuah Yayasan, bukan perusahaan seperti yang dipahami oleh Majelis Hakim perkara No. 13/PHI.G/2011.JKT.PST. Oleh karena itu sangatlah jelas terlihat Majelis Hakim perkara No. 13/PHI.G/2011.JKT.PST telah keliru dan salah dengan memutuskan untuk terus memeriksa dan memutus perkara a quo, sebab perkara a quo bukanlah wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial melainkan wewenang Pengadilan Negeri;

4. Bahwa perihal Pemohon Kasasi adalah sebuah Yayasan telah diperkuat oleh bukti T-5 dan T-8 yang telah diajukan dalam persidangan ;
T-5 yaitu Akta Notaris Marlon Silitonga, SH., tentang pernyataan keputusan rapat badan pendiri Yayasan, dengan No. 21 tanggal 27 Mei 2008, sedangkan T-8 adalah tanda daftar Yayasanl badan Sosial No. 08.31.73.01.1001.651, dari Dinas Bina Mental Spiritual dan Kesejahteraan Sosial Prov. DKI Jakarta, tanggal 15 Desember 2008. Oleh karena Pemohon Kasasi adalah Yayasan, maka yang berwenang memeriksa dan memutus perkara a quo adalah Pengadilan Negeri, bukan Pengadilan Hubungan Industrial;
5. Bahwa bila Pengadilan Hubungan Industrial tetap memaksakan diri untuk memeriksa dan memutus perkara a quo, maka hal ini sama dengan mengabaikan UU No. 14 Tahun 2005, tentang Dosen dan Guru, sebab meskipun Majelis Hakim mengetahui adanya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Majelis Hakim masih saja tetap menganggap

Hal. 11 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012

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

dirinya berwenang memeriksa dan memutus perkara a quo, dan hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum, sebab bagaimana mungkin 2 (dua) Undang-Undang yang berbeda dapat disatukan, dalam hal ini UU No. 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan dengan UU No. 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;

6. Bahwa berdasarkan keterangan saksi ahli Rasta Bangun dari Dinas Pendidikan DKI Jakarta yang telah dihadirkan oleh Pemohon Kasasi dalam persidangan, saksi ahli telah menguatkan dalil-dalil di atas tentang tidak berwenangnya Pengadilan Hubungan Industrial memeriksa dan memutus perkara a quo, yang pada intinya menyatakan "Bahwa bila terjadi perselisihan antara Guru dengan Yayasan, maka perselisihan tersebut diselesaikan oleh dan/ atau pada SUDIN Pendidikan, bukan pada SUDIN Tenaga Kerja dan Transmigrasi" ;
7. Bahwa pada kenyataannya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo telah mengabaikan keterangan saksi ahli tersebut di atas, di mana dalam hal ini Majelis Hakim justru lebih memilih untuk menilai kemampuan dari saksi ahli, bukan memilih untuk memperhatikan keterangan yang disampaikan saksi ahli, padahal sangat jelas saksi ahli bukanlah pihak yang berkompeten untuk menilai kemampuan serta mengukur kemampuan saksi ahli yang dihadirkan oleh pihak dalam persidangan. Dari uraian ini jelaslah bahwa Majelis Hakim sangat keliru dan salah dalam menangani perkara a quo, Majelis Hakim tidak mengerti hal-hal yang menjadi kewenangannya dalam penanganan sebuah perkara yang dilimpahkan padanya;
8. Bahwa sesuai dengan persidangan yang telah berlangsung pada Pengadilan Hubungan Industroal, mengenai gugatan Para Termohon Kasasil dahulu Para Penggugat tidaklah jelas (onduidelijk), di mana Para Termohon Kasasil dahulu Para Penggugat tidak merumuskan gugatan secara tegas dan terang sehingga hal tersebut adalah belum memenuhi syarat formil suatu gugatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 8 Rv yaitu bahwa pokok-pokok gugatan disertai dengan kesimpulan yang jelas dan terang (een duidelijk en bepaalde conclusie). Bahkan Para Termohon Kasasil dahulu Para Penggugat di dalam dalilnya menyatakan telah di PHK oleh Pemohon Kasasil dahulu Tergugat, hal ini adalah tidak berdasarkan pada kenyataan dan tidak beralasan bahkan tidak dapat dibuktikan oleh Para Termohon Kasasil dahulu Para Penggugat, hal itu dikarenakan sebab Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak pernah mengeluarkan surat

Hal. 12 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



pemberhentian kerja (surat PHK) kepada Para Termohon Kasasil dahulu Para Penggugat, maka dalam hal ini Para Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat telah menyampaikan dalil yang tidak beralasan sehingga gugatan Para Tennohon Kasasil dahulu Para Penggugat adalah kabur; Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas dan Yurisprudensi MA No. 3534 K/Sip/1984, tertanggal 22 Agustus 1984, yang pada intinya menyatakan "gugatan dikatakan obscur libel karena dalam gugatannya kacau dan kabur bahkan kontradiktif...dst" dan Putusan MA No. 1145 K/Pdt/1984, tertanggal 21 September 1985, yang pada intinya menyatakan "gugatan kabur atau obscur libel berbentuk tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatandst", maka Gugatan Para Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dianggap Obscur Libel karena dalil gugatan tidak jelas dan kabur, sehingga gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo pada Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru dan salah dalam menilai perkara yang sedang ditangani, hal ini terlihat pada pertimbangannya yang menyatakan "Bahwa mengingat jenis usaha Tergugat bergerak di bidang pelayanan/jasa pendidikan, maka menurut Majelis Hakim jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat sebagai guru adalah merupakan pekerjaan tetap karena jenis pekerjaan tersebut terkait erat dengan proses produksi/jasa dari usaha Tergugat sebagai lembaga pendidikan yang memberikan pelayanan/jasa pendidikan kepada masyarakat, karenanya berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU No. 13/2003, tentang Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat tersebut tidak dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)" ;
2. Bahwa dari pertimbangan Majelis Hakim pada point 1 di atas, jelas Majelis Hakim telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, Majelis Hakim beranggapan dan berkesimpulan bahwa perkara a quo adalah masuk pada ranah hukum perburuhan yaitu dengan menerapkan UU No. 13/2003, tentang Ketenagakerjaan untuk menyelesaikan perkara a quo, padahal sangat jelas adapun para pihak dalam perkara a quo adalah sebuah Yayasan dengan Guru (dalam hal ini Para Termohon Kasasi) yang mengajar pada Yayasan (dalam hal ini Pemohon Kasasi), di mana yang menjadi hubungan hukum awal antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah atas dasar Perjanjian tertulis seperti yang diatur

Hal. 13 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 1313, 1320, dan 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang disesuaikan dengan UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen, sebab para pihak yang membuat perjanjian haruslah tunduk pada UU No. 14/2005, tentang Guru dan Dosen;

3. Bahwa perlu Pemohon Kasasi tegaskan, Pemohon Kasasi adalah sebuah Yayasan yang berdasarkan akta pendiriannya dan bukti pendukung lainnya adalah bergerak di bidang sosial yaitu bergerak di bidang pendidikan (sesuai dengan bukti Pemohon Kasasi yaitu T-5 dan T-8), oleh karena itu segala permasalahan yang timbul di dalam Yayasan haruslah diselesaikan pada Dinas Pendidikan dan atau Pengadilan Negeri, karena hal itu adalah termasuk pada kewenangan Dinas Pendidikan dan atau Pengadilan Negeri, hal ini sesuai dengan keterangan saksi ahli yang pernah dihadirkan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dalam persidangan, yang intinya saksi ahli menyatakan :
 - Bahwa guru adalah tenaga profesional yang tugasnya adalah untuk mendidik siswa sesuai dengan skill yang dimiliki oleh seorang guru, hal ini sesuai dengan apa yang dimuat dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru;
 - Bahwa hubungan hukum antara guru dengan sebuah yayasan di mana guru mengajar adalah atas dasar kesepakatan bersama antara guru dengan pihak yayasan;
 - Bahwa masa kerja seorang guru adalah sesuai dengan apa yang disepakati dengan pihak yayasan. dan bila masa kerja telah habis sedangkan guru tersebut masih mengajar pada yayasan, maka hal itu tidaklah memberi arti bahwa guru tersebut menjadi pengajar tetap pada yayasan, sebab pedoman utama adalah pada apa yang disepakati oleh guru dengan yayasan. Bila guru tersebut masih tetap mau mengajar pada yayasan meskipun masa kerjanya habis, hal ini tidaklah membawa kepada lahirnya status pengajar tetap pada guru tersebut;
 - Bahwa bila berakhir hubungan kerja antara guru dengan yayasan oleh karena habisnya waktu yang disepakati dalam perjanjian, maka pihak yayasan hanya mempunyai kewajiban memberikan uang jasa (gaji) terhadap guru tersebut sesuai dengan apa yang disepakati dalam perjanjian semula oleh kedua belah pihak;
 - Bahwa seorang guru hanya mempunyai waktu mengajar selama 37, 5 jam per minggu;

Hal. 14 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa bila terjadi perselisihan hak dan kepentingan antara guru dengan pihak yayasan, maka perselisihan tersebut diselesaikan oleh dan/atau pada SUDIN Pendidikan, bukan pada SUDIN Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

Dan sesuai dengan UU. No. 16/2001 Jo. UU No. 28/2004 tentang Yayasan, pada Pasal 1 ayat (1) menyatakan "Yayasan adalah badan hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota", sedangkan Pasal 1 ayat (2) menyatakan "Pengadilan adalah Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan Yayasan",

4. Bahwa oleh karena para pihak dalam perkara a quo adalah sebuah Yayasan dengan Guru yang mengajar pada Yayasan tersebut, maka apabila terjadi perselisihan antara Pemohon Kasasi dengan para Termohon Kasasi, perselisihan tersebut haruslah diselesaikan oleh Dinas Pendidikan yang telah diberikan wewenang oleh undang-undang untuk itu dan atau Pengadilan Negeri, bukanlah seperti yang terjadi, perselisihan justru diselesaikan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang selanjutnya juga diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial oleh para Termohon Kasasi, tentu hal ini sangatlah keliru dan salah;
5. Bahwa dengan diajukannya perkara a quo pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Pengadilan Hubungan Industrial, hal ini telah menyalahi dan melanggar aturan hukum yang ada dan berlaku, bahkan Pengadilan Hubungan Industrial di dalam memeriksa dan memutus perkara a quo adalah di luar kewenangannya, sebab Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini perselisihan hak dan kepentingan antara Pengusaha dengan Buruh pada perusahaan (sesuai dengan ketentuan Pasal 1 ayat (22) UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan) ;
6. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (22) UU No. 13/2003, tentang Ketenagakerjaan, jelas tertulis "Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan", oleh karena itu dari ketentuan di atas sangatlah jelas telah terdapat kekeliruan

Hal. 15 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan kesalahan dalam hal penanganan perkara a quo yang diperiksa di Pengadilan Hubungan Industrial, sebab seharusnya perkara a quo haruslah dibawa kepada instansi yang berwenang untuk itu, yakni Dinas Pendidikan dan atau Pengadilan Negeri, sebab sekali lagi Pemohon Kasasi tegaskan, para pihak dalam perkara a quo adalah sebuah Yayasan dengan Guru yang mengajar pada Yayasan tersebut, maka haruslah para pihak tunduk pada kekuasaan yang ada pada Dinas Pendidikan, sebab terdapat UU tersendiri yang mengatur tentang Yayasan dan UU yang mengatur tentang Guru atau dengan perkataan lain, telah ada UU khusus yang mengatur tentang bagaimana penyelesaian perselisihan antara sebuah Yayasan dengan Guru yang mengajar pada Yayasan tersebut ;

7. Bahwa apabila perkara a quo tetap dipertahankan dan dibenarkan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial, maka hal ini akan menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penegakan hukum guna mencapai tujuan hukum itu sendiri, sebab bagaimana mungkin suatu subjek hukum yang telah diatur di dalam UU tersendiri dapat tunduk pada UU yang berbeda, yaitu UU yang tidak mengikat, tidak mengatur, serta tidak diperuntukkan bagi subjek hukum itu ? dalam hal ini adalah bagaimana mungkin sebuah Yayasan yang telah memiliki UU tersendiri yaitu UU No. 28/2004, tentang perubahan atas UU No. 16/2001, tentang Yayasan serta Guru yang juga telah memiliki UU tersendiri yaitu UU No. 14/2005, tentang Guru dan Dosen, dapat tunduk dan diselesaikan perselisihannya pada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai UU No. 13/2003, tentang Ketenagakerjaan ? tentu hal ini akan menimbulkan kerancuan serta ketidakpastian hukum ;
8. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim juga mempertimbangkan perihal adanya saksi Florida Wartini yaitu saksi fakta yang dihadirkan oleh para Termohon Kasasi/dahulu para Penggugat dalam persidangan yang pada kenyataannya saksi Florida Wartini yang dihadirkan oleh para Termohon Kasasi hanyalah saksi yang mendengar dari orang lain saja (HEAR SAY) tidak ada satupun kesaksian dari saksi tersebut yang melihat langsung terkait dengan permasalahan antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi, tentu saksi yang demikian tidaklah dapat diterima, hal tersebut sesuai dengan yang telah diberlakukan oleh Majelis Hakim perkara No.13/PHI.G/2011/PN.JKT.PST kepada saksi Pemohon Kasasi yang bernama Hetty di mana Saksi Pemohon Kasasi tersebut dinyatakan hanyalah saksi yang mendengar dari orang lain saja (HEAR SAY) ;

Hal. 16 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



9. Bahwa Majelis Hakim telah keliru dan salah dalam menilai dan menyimpulkan perkara a quo yang menyatakan hubungan kerja antara para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi bersifat tetap, karena hal itu bertentangan dengan hubungan hukum awal antara para Temohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yaitu perjanjian yang hanya berlaku untuk 1 (satu) tahun, yang berlandaskan pada KUHPerd. yang disesuaikan dengan UU No. 14/2005, tentang Guru dan Dosen, sebab para pihak adalah Yayasan dengan Guru ;
10. Bahwa tentang perihal perjanjian kerja antara para Temohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi telah dikuatkan oleh saksi ahli yang pada pokoknya menyatakan :
- hubungan bukom antara guru dengan sebuah yayasan di mana guru mengajar adalah atas dasar kesepakatan bersama antara guru dengan pihak yayasan;
 - masa kerja seorang guru adalah sesuai dengan apa yang disepakati dengan pihak yayasan, dan bila masa kerja telah habis sedangkan guru tersebut masih mengajar pada yayasan, maka hal itu tidaklah memberi arti bahwa guru tersebut menjadi pengajar tetap pada yayasan, sebab pedoman utama adalah pada apa yang disepakati oleh guru dengan yayasan. Bila guru tersebut masih tetap mau mengajar pada yayasan meskipun masa kerjanya habis, hal ini tidaklah membawa kepada lahirnya status pengajar tetap pada guru tersebut;
 - bila berakhir hubungan kerja antara guru dengan yayasan oleh karena habisnya waktu yang disepakati dalam perjanjian, maka pihak yayasan hanya mempunyai kewajiban memberikan uang jasa (gaji) terhadap guru tersebut sesuai dengan apa yang disepakati dalam perjanjian semula oleh kedua belah pihak;
11. Bahwa perlu untuk Pemohon Kasasi sampaikan, selama proses persidangan berjalan di Pengadilan Hubungan Industrial, saksi fakta yang bernama FLORIDA WARTINI yang dihadirkan oleh Para Termohon Kasasi telah menyampaikan di dalam persidangan, bahwa pada saat perkara a quo sedang diperiksa di Pengadilan Hubungan Industrial, Termohon Kasasi I (Sdri. ROMELAH) sudah bekerja di tempat lain, hal ini merupakan pelanggaran terhadap hukum yang ada dan berlaku, sebab bagaimana mungkin pihak yang sedang berperkara (dalam hal ini Termohon Kasasi I) dapat mengambil tindakan demikian, sedangkan sampai pada saat ini belum ada putusan yang tetap terhadap perkara yang sedang dihadapi ?



Tentu sikap demikian adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang berlaku ;

12. Bahwa kembali Pemohon Kasasi tegaskan, saksi ahli yang dihadirkan oleh para Termohon Kasasi adalah saksi yang hanya mendengar dari orang lain (HEAR SAY), bukan saksi yang mengalami sendiri, melihat ataupun mendengar sendiri. Namun hal ini tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim, justru sebaliknya Majelis Hakim hanya mempertimbangkan tentang saksi fakta yang dihadirkan oleh Pemohon Kasasi yakni Sdri. HETTY pada persidangan, di mana Majelis Hakim menyatakan bahwa Sdri. Hetty adalah saksi yang hanya mendengar dari orang lain, padahal sangat jelas bahwa keterangan saksi Hetty adalah diperkuat dengan bukti tertulis yaitu bukti T-15 yang telah diajukan dalam persidangan, yaitu bukti adanya keluhan dari orang tua murid terhadap sikap dan perilaku para Termohon Kasasi yang tidak baik, namun bukti ini tidak dipertimbangkan Majelis Hakim dalam putusannya. Sebaliknya, keterangan saksi fakta yang dihadirkan oleh para Termohon Kasasi yaitu sdri. Florida Wartini tidak didukung oleh bukti tertulis, hanya menyampaikan keterangan yang didengar dari orang lain saja, namun Majelis Hakim tidak mempertimbangkan hal itu;
13. Bahwa dari uraian di atas, sangat terlihat keberpihakan dari Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo, selain itu sangat jelas terlihat bahwa Majelis Hakim tidak teliti dan tidak cermat dalam menilai perkara a quo, tidak memperhatikan semua UU yang terkait dengan permasalahan, hanya berfokus pada satu UU yaitu UU No. 13/2003, tentang Ketenagakerjaan, padahal UU No. 13/2003, tersebut tidaklah tepat untuk diterapkan dalam penyelesaian perkara a quo, dengan perkataan lain Majelis Hakim telah salah menerapkan hukum;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah tepat dan benar serta tidak salah menerapkan hukum, karena PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) antara para Penggugat dengan Tergugat melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4) dan (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan diputus hubungan kerjanya bukan karena kesalahan para Penggugat ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : **YAYASAN PANCARAN KASIH CENDRAWASIH**, tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta Rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **YAYASAN PANCARAN KASIH CENDRAWASIH** tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 18 April 2012, oleh Dr. H.Supandi, SH.,M.Hum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Fauzan, SH.,MH., dan Horadin Saragih, SH.,MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut serta dibantu oleh Endang Wahyu Utami, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-Anggota
ttd/ Fauzan, SH.,MH.
ttd/ Horadin Saragih, SH.,MH.

K e t u a
ttd/ Dr. H.Supandi, SH.,MHum.

Panitera Pengganti
ttd/ Endang Wahyu Utami, SH.,MH.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP 19591207.1985.12.2.002

Hal. 19 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012



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

Hal. 20 dari 19 hal. Put. No. 185 K/Pdt.Sus/2012

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)

Halaman 20