



**P U T U S A N**

**No. 706 K/Pdt.Sus/2011**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**M A H K A M A H A G U N G**

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

**PT. GLC CONSULTING**, diwakili oleh Teruhisa Goto selaku Direktur PT. GLC Consulting, berkedudukan di Intiland Tower Lt. 12, Jl. Jendral Sudirman Kav. 32, Jakarta Pusat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Philo Dellano, S.H., dkk, Legal PT. GLC CONSULTING, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Juli 2011, **Pemohon Kasasi** dahulu **Penggugat**;

m e l a w a n :

**MERDY MAXI WAYONGKERE, S.H.**, bertempat tinggal di Jl. Mawar Merah Raya Blok 33 No. 18, Rt. 004, Rw. 001, Kelurahan Pondok Kopi, Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur,

**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 menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

1. Bahwa Penggugat mempekerjakan Tergugat dengan status karyawan kontrak dengan jangka waktu kerja 1 tahun dengan jabatan sebagai Legal Supervisor dari tanggal 2 Agustus 2010 sampai dengan 1 Agustus 2011 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 29 Juli 2010 ("PKWT") yang telah ditandatangani oleh pihak Tergugat dan pihak Penggugat dimana Tergugat diterima Penggugat dengan latar belakang sebagai pengacara yang diharapkan mampu menangani dua kegiatan baru yakni mengenai proyek di PT. Nesinak Industries dan di PT. Ebara Indonesia;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat sepakat memasukan Pasal 5 Ayat (3) ke dalam PKWT yang berbunyi "Kedua belah pihak sepakat untuk meninjau hubungan kerja termasuk mengenai gaji, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian ini dan apabila dalam peninjauan yang telah dilakukan antara kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak

Hal. 1 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 W No, 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."

3. Bahwa Pasal 5 ayat (3) dimasukkan ke dalam PKWT tersebut dengan kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, mengingat:
  - (1) Tergugat belum tentu merasa bahwa tugas dan upahnya seimbang, mengingat upahnya lebih kecil dibandingkan dengan pengalaman Tergugat di tempat lain sebelumnya;
  - (2) Penggugat belum tentu merasa bahwa tugas dan upah Tergugat seimbang, mengingat Penggugat baru mengenal Tergugat dan ada kemungkinan Penggugat menilai/meninjau upah Tergugat itu lebih bagus/lebih tinggi maupun lebih rendah;
4. Bahwa Pasal 5 ayat (3) PKWT berlaku untuk kedua belah pihak dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dengan alasan sebagai berikut:
  - a. Pasal 5 ayat (3) PKWT berdasarkan pada Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, dimana pasal ini telah disepakati dan dimengerti oleh kedua belah pihak secara sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga yang dibuktikan dengan penandatanganan PKWT pada tanggal 29 Juli 2010 oleh pihak Penggugat dan pihak Tergugat. Pasal 5 ayat (3) PKWT adalah pasal di luar acuan surat perjanjian kerja yang digunakan di tempat Penggugat, maka pasal ini adalah pasal yang diistimewakan dalam arti Penggugat dan Tergugat telah membahas secara fokus dan secara terpisah dari pasal-pasal lain. Pada saat membuat PKWT antara Penggugat dan Tergugat yang merupakan advokat yang cukup berpengalaman di bidang ketenagakerjaan telah mendalami Pasal 5 ayat (3) PKWT dan akhirnya melakukan finalisasi pasal tersebut dengan kesepakatan antara dua pihak dengan mengkonfirmasi bahwa pasal tersebut berlaku demi hukum dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk kepentingan kedua belah pihak. Tergugat sebagai advokat terutama di bidang ketenagakerjaan, arilah menyadari ketentuan tersebut secara jelas. Dalam proses Mediasi, Mediator di Sudirtakertrans Jakarta Pusat telah menanyakan kepada Penggugat apakah kata "sepakat" dari kalimat "....maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja...." tidak ada arti bahwa harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak ketika hubungan kerja akan berakhir. Namun, Penggugat telah menanggapi bahwa "sepakat" tersebut berarti sepakat ketika

Hal. 2 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



penandatanganan PKWT. Dan tidak mungkin penafsirannya seperti yang ditanyakan oleh Mediator, dengan alasan bahwa jika menafsirkan "sepakat" dari kalimat "...maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja....." berarti harus ada kesepakatan antara kedua belah pihak ketika hubungan kerja akan berakhir, maka menimbulkan masalah yaitu:

- (1) tidak ada arti mengadakan masalah mengakhiri hubungan kerja di Pasal 5 ayat (3) di PKWT, karena kedua belah pihak kapan saja berhak menarik kembali perjanjian kerja dengan kesepakatan antara kedua belah pihak berdasarkan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 walaupun tidak disebutkan di Pasal 5 ayat (3) PKWT. Ketika membuat PKWT, Penggugat dan Tergugat telah mendalami isi Pasal 5 ayat (3) PKWT yang cukup dalam. Tergugat sebagai advokat yang cukup berpengalaman terutama di bidang ketenagakerjaan tidak mungkin tidak mengetahui Pasal 55 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Sebagai bukti bahwa Tergugat mengetahui Pasal 55 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, Penggugat dan Tergugat telah membuat draft surat penarikan kembali hubungan kerja berdasarkan pasal tersebut untuk digunakan ketika hubungan kerja antara Tergugat dan PT. Ebara Indonesia hendak dimulai;
- (2) Pasal 5 ayat (3) PKWT menjadi pasal kontradiktif karena "apabila.....tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja.....";  
"tidak mencapai kesepakatan" dan "sepakat" tidak bisa terjadi pada waktu yang sama;
- b. Mengenai Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans No. 100 tahun 2004 yang menentukan bahwa "Syarat kerja dalam PKWT tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku", dalam hal ini Pasal 5 ayat (3) PKWT bersifat adil dan seimbang untuk kedua belah pihak, yang berarti bila pihak Penggugat menilai dan meninjau kinerja Tergugat masih kurang sehingga tidak ada kesepakatan diantara kedua belah pihak maka hubungan kerja berakhir tanpa ada kewajiban Penggugat membayarkan ganti rugi kepada Tergugat, begitu juga sebaliknya jika Tergugat mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain sehingga tidak ingin melanjutkan hubungan kerja dengan Penggugat, maka hubungan kerja berakhir tanpa ada kewajiban bagi Tergugat memberikan ganti rugi kepada Penggugat.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka isi perjanjian tersebut dinilai tidak lebih bawah dari peraturan perundang-undangan bagi Tergugat. Sebagai tambahan. Tergugat adalah advokat terutama di bidang ketenagakerjaan yang sudah memahami hampir semua peraturan-peraturan di bidang ketenagakerjaan termasuk Kepmenakertrans tersebut. Pada saat membuat dan menandatangani PKWT, Penggugat dan Tergugat sudah cukup mendalami Pasal 5 ayat (3) PKWT dengan mempertimbangkan Pasal 2 ayat (1) Kepmenakertrans tersebut;

- c. Mengenai Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang menentukan bahwa "Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan,....", dimana Pasal 5 ayat (3) PKWT ini merupakan salah satu ketentuan/syarat kerja yang telah disepakati kedua belah pihak mengenai keadaan yang dapat mengakibatkan hubungan kerja berakhir sebelum jangka waktu PKWT berakhir namun tidak bertentangan dengan Peraturan Perusahaan karena di dalam Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting juga mengatur tentang syarat lain yang dapat diatur dalam PKWT untuk mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu PKWT berakhir yakni pada Pasal 25 ayat (3), yang menyebutkan "Apabila Perusahaan maupun Karyawan yang terikat dalam masa kerja waktu tertentu mengakhiri hubungan sebelum jangka waktu dalam perjanjian kerja waktu tertentu berakhir, maka pihak yang mengakhiri wajib membayar ganti rugi sejumlah Upah Karyawan sampai batas waktu berakhirnya perjanjian sesuai dengan Pasal 62 UU. No. 13/2003, kecuali diatur lain dalam surat perjanjian kerja." Peraturan Perusahaan ini telah disahkan oleh Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi wilayah Jakarta Pusat tertanggal 30 Juli 2009 dengan Nomor Pengesahan: 492/PP/VII/SP/09. Tergugat adalah seorang advokat terutama di bidang ketenagakerjaan sehingga pasti sudah memahami Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan Pasal 25 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting secara jelas dan Tergugat juga sudah membaca Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting terlebih dahulu pada hari yang sama di kantor Penggugat sebelum menandatangani PKWT (29 Juli 2010) apalagi pada Pasal 6 ayat (1) PKWT yang pada intinya menyebutkan "Karyawan sudah membaca peraturan perusahaan dan sudah bersumpah akan mematuhi peraturan....." juga tercantum dalam PKWT dan Tergugat

Hal. 4 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

telah menandatangani PKWT tersebut yang artinya Tergugat telah menyetujui serta memahami dengan jelas ketentuan yang berlaku di tempat Penggugat;

- d. Mengenai Pasal 55 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 yang menentukan bahwa "Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali....., kecuali atas persetujuan para pihak", Pasal 5 ayat (3) PKWT merupakan pasal yang menyatakan persetujuan para pihak untuk penarikan kembali perjanjian kerja;

Peraturan mengenai hubungan kerja diatur oleh peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dianggap peraturan khusus dari KUH Perdata. Maksudnya teori-teori perdata yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Di dalam teori perdata, perjanjian bisa ditarik kembali dengan kesepakatan antara kedua belah pihak yang bersangkutan sesuai dengan Pasal 1338 KUH Perdata yang intinya sama dengan Pasal 55 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Kemudian, mengenai kesepakatan penarikan kembali perjanjian yang sebelumnya itu bisa dilakukan terlebih dahulu termasuk ketika baru akan ada perjanjian yang sebelumnya. Perjanjian seperti itu bisa dikatakan perjanjian dengan persyaratan tarik kembali/pembatalan. Misalnya perjanjian sewa rumah yang menyatakan perjanjian dibatalkan kalau pemilik tidak ada kewajiban menyerahkan rumah tersebut paling lambat tanggal sekian. Pembatalan itu berlaku walaupun satu pihak yaitu pemilik menolak pembatalan padahal pembatalan itu bisa dilakukan hanya kalau ada keputusan hakim sesuai dengan Pasal 1266 KUH Perdata. Maka teori perjanjian tarik kembali/pembatalan untuk masa depan itu bisa dilakukan dan berlaku di dunia perdata. Jika di dunia ketenagakerjaan, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan lebih melindungi pekerja dibandingkan dengan peraturan umum di KUH Perdata seperti Pasal 54 ayat (2) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Walaupun pengusaha dan pekerja sepakat bahwa perjanjian kerja berakhir jika pekerja melanggar Peraturan Perusahaan, hal itu tidak berlaku karena itu lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan. Namun, untuk kasus kali ini kesepakatan diantara Penggugat dan Tergugat tidak lebih rendah dari UU Ketenagakerjaan seperti sudah disebutkan di Pasal 54 ayat (2) huruf b UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Maka Pasal 5 ayat (3) PKWT tetap berlaku sebagai perjanjian antara Penggugat dan Tergugat mengenai tarik kembalinya perjanjian kerja secara otomatis

Hal. 5 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

dengan persyaratan yang ditentukan di pasal tersebut. Dan berakhirnya hubungan kerja berdasarkan Pasal 5 ayat (3) PKWT bukan secara sepihak tetapi berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan syarat-syarat tertentu yang disepakati pada saat penandatanganan PKWT maka Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku. Sebagai cadangan, Pasal 5 ayat (3) PKWT juga bisa dikatakan berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf d UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, yang tidak memberlakukan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003;

- e. Pasal 5 ayat (3) PKWT tidak melanggar Pasal 58 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". Dalam Pasal 5 ayat (3) PKWT tidak mencantumkan tentang syarat masa percobaan kerja, tetapi mencantumkan tentang peninjauan yang dilakukan Penggugat dan Tergugat dalam waktu 3 bulan sejak hubungan kerja dimulai. Alasan Penggugat dan Tergugat sepakat mencantumkan waktu 3 bulan berdasarkan alasan yang telah Penggugat dalilkan pada nomor 3 di atas. Pasal 5 ayat (3) PKWT merupakan pasal kesepakatan terlebih dahulu antara Penggugat dan Tergugat untuk mengakhiri hubungan kerja bukan mengenai masa percobaan kerja karena berakhirnya hubungan kerja berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan syarat-syarat tertentu yang disepakati pada saat penandatanganan PKWT yang harus melalui proses peninjauan. Ditambah lagi, pihak Penggugat dan Tergugat sebagai advokat aktif terutama di bidang ketenakerjaan mengerti dan memahami bahwa masa percobaan tidak boleh disyaratkan dalam hubungan kerja PKWT ketika tandatangan PKWT tertanggal 29 Juli 2010. Dan kedua belah pihak mencantumkan Pasal 5 ayat (3) PKWT dengan sengaja bukan sebagai masa percobaan tapi sebagai kesepakatan kedua belah pihak tentang peninjauan hubungan kerja seperti disebut di atas. Dan juga sebagai unsur pendukung bahwa bukan masa percobaan adalah pada jangka waktu 3 bulan sejak Tergugat bekerja di tempat Penggugat yaitu tanggal 2 Agustus 2010, Tergugat juga telah mendapatkan Surat Peringatan I No. 026/LGL/X/2Q10 tertanggal 18 Oktober 2010 dan Surat Peringatan H No. 027/LGL/X/2010 tertanggal 25 Oktober 2010 karena melanggar ketentuan yang ada dalam Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting

Hal. 6 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(mengenai pelanggaran yang dilakukan Tergugat, akan dijelaskan pada nomor 6 gugatan a quo);

Bahwa Tergugat tidak buta hukum melainkan seorang advokat yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan. Tergugat sudah menyetujui Pasal 5 ayat (3) PKWT dengan menyadari konsekuensinya. Akan tetapi dalam proses Mediasi di Sudinaker Jakarta Pusat, Tergugat menyatakan bahwa Penggugat salah menerapkan Pasal 5 ayat (3) PKWT dimana peninjauan gaji bukan untuk penurunan gaji dan Tergugat menuntut Penggugat wajib memenuhi ketentuan Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal ini sesuai dengan keterangan pihak pekerja huruf A dalam Anjuran No.1918/-1.8351 tertanggal 28 Desember 2010 yang dikeluarkan oleh Mediator Sudinaker Jakarta Pusat ("Anjuran"). Atas hal ini Penggugat menanggapi bahwa Penggugat tidak salah menerapkan Pasal 5 ayat (3) PKWT karena pasal ini bersifat adil bagi kedua belah pihak demi kepentingan kedua belah pihak. Jika pada awal pembuatan perjanjian Tergugat setuju dengan Pasal 5 ayat (3) PKWT dengan niat yang buruk bahwa Tergugat akan menggunakan Pasal 5 ayat (3) PKWT untuk berhenti bekerja di tempat Penggugat jika Tergugat yang berinisiatif untuk berhenti bekerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 karena misalnya Tergugat mendapat tempat kerja yang lebih bagus sedangkan Tergugat akan menolak diberlakukannya Pasal 5 ayat (3) PKWT jika Tergugat ingin meneruskan hubungan kerja dengan isi PKWT sebelumnya padahal Penggugat punya peninjauan yang berbeda, Tergugat bukan hanya punya itikad buruk tapi bisa dikatakan mempermainkan PKWT maupun beritikad buruk terhadap Penggugat yang seharusnya perjanjian ini bisa dibatalkan sesuai dengan Pasal 1328 KUH Perdata. Apalagi Tergugat bukan meminta hubungan kerja diteruskan padahal Penggugat telah menawarkan untuk meneruskan hubungan kerja seperti yang disebutkan di nomor 17 tapi malahan menuntut ganti rugi berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 kepada Penggugat seperti disebutkan di nomor 24. Hal ini dianggap bukan hanya tuntutan itu tidak benar tapi juga tidak etis sebagai advokat yang punya tanggung jawab sosial dan harus ada komitmen terhadap perjanjian;

Bahwa pada tanggal 2 Agustus 2010, Tergugat mulai bekerja di tempat Penggugat dan sejak Tergugat mulai bekerja, Tergugat sering kali melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting

Hal. 7 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

### 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

yakni sering datang terlambat ke tempat kerja yang frekuensi keterlambatannya paling banyak di tempat Penggugat padahal berdasarkan usia dan pengalaman kerja, Tergugat adalah pekerja paling senior di tempat Penggugat yang seharusnya menjadi contoh yang baik bagi pekerja-pekerja lain, dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. 20 Agustus 2010 Tergugat terlambat masuk kantor selama 12 menit (tanpa pemberitahuan);
- b. 23 Agustus 2010 : Tergugat terlambat masuk kantor selama 18 menit (tanpa pemberitahuan), Penggugat sudah menegur secara lisan kepada Tergugat agar tidak mengulangi perbuatannya lagi;
- c. 24 September 2010 : Tergugat terlambat masuk kantor selama 17 menit (tanpa pemberitahuan), Penggugat sudah menegur secara lisan kepada Tergugat agar tidak mengulangi perbuatannya lagi;
- d. 28 September 2010 : Tergugat terlambat masuk kantor selama 32 menit;
- e. 29 September 2010 : Tergugat terlambat masuk kantor selama 27 menit;
- f. 7 Oktober 2010 : Tergugat tertambat masuk kantor selama 26 menit.
- g. 15 Oktober 2010 : Tergugat terlambat masuk kantor selama 36 menit (pemberitahuan dari Tergugat setelah dimulainya jam kerja);
- h. 18 Oktober 2010 : Tergugat terlambat masuk kantor selama 43 menit; Penggugat sudah mengeluarkan Surat Peringatan I No. 026/LGL/X/2010 tertanggal 18 Oktober 2010 terhadap Tergugat atas tindakan poin d, e, f, g di atas karena telah melanggar Pasal 14 ayat (1) Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting yang berbunyi "Setiap Karyawan diharuskan telah hadir di tempat kerja (tugas) atau di ruangan kerja 5 (lima) menit sebelum waktunya, demikian pula pada waktu pulang meninggalkan Pekerjaan tepat pada waktu dengan mengisi atau mencatatkan absen pada mesin absen Perusahaan,"
- i. 22 Oktober 2010 : Tergugat tidak masuk kerja dengan alasan malu jika masuk kerja terlambat. Pemberitahuan dari Tergugat itu juga dilaksanakan pada pukul 08.05 wib yang berarti setelah dimulainya jam kerja. Walaupun Supervisor Sumber Daya Manusia telah menginstruksikan Tergugat untuk masuk kerja walaupun terlambat, tetapi Tergugat tetap tidak masuk bekerja;
- j. 25 Oktober 2010 : Penggugat memberikan Surat Peringatan II No. 027/LGL/X/2010 tertanggal 25 Oktober 2010 terhadap Tergugat

Hal. 8 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

mengenai tindakan Tergugat yang disebutkan pada poin i di atas karena telah melanggar Pasal 18 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting yang berbunyi "Apabila Karyawan terlambat masuk kerja selama 30 (tiga puluh) menit atau lebih tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu yang dapat diterima oleh Pimpinan Perusahaan, maka Karyawan yang bersangkutan dianggap Mangkir."

7. Bahwa Penggugat mendapat tanda positif dari PT. Ebara Indonesia yang merupakan salah satu klien Penggugat mengenai proyek pelayanan konsultan dengan menerima pengacara sampai dengan 17 Oktober 2011 sesuai dengan Retainer Service Agreement Ref. No.1022 antara PT. GLC Consulting dengan PT. Ebara Indonesia tertanggal 15 Oktober 2010, maka pada tanggal 29 Oktober 2010, pihak Penggugat menawarkan kepada Tergugat bahwa Penggugat mentransfer sebagian gaji Tergugat sampai tanggal 17 Oktober 2010 lebih dahulu mengingat ada kemungkinan Tergugat diterima bekerja di PT. Ebara Indonesia yang terhitung mutai tanggal 18 Oktober 2010 (walaupun Surat Perjanjian Kerja belum ditandatangani) sehingga sebagian lagi gaji Tergugat ada kemungkinan dibayarkan oleh PT. Ebara Indonesia. Hal ini telah disetujui oleh Tergugat secara lisan maka pada hari Jumat, 29 Oktober 2010, Penggugat mentransfer sebagian gaji ke rekening Tergugat sebesar Rp. 2.223.226,- (dua juta dua ratus dua puluh tiga ribu dua ratus dua puluh enam Rupiah);
8. Bahwa pada hari Sabtu, 30 Oktober 2010 Tergugat mengirimkan pesan melalui surat masa singkat atau yang lebih biasa dikenal dengan "SMS"(short message service) dari nomor telepon genggam Tergugat yaitu 02128952599 (tercatat pada Curriculum Vitae tertanggal 26 Juli 2010 atas nama Tergugat) ke nomor telepon 08111553946 yang merupakan nomor telepon genggam Direktur di tempat Penggugat, dengan pembicaraan sebagai berikut:

Tergugat ke Direktur : Mr. T. Goto smat pg. Mohon ditransfer gaji saya setengah bin lg krn sy msh kary GLC. Sy harus bayar kewajiban yg tdk boleh terlambat. Sy tunggu hari ini. Tks

Direktur ke Tergugat : Itu tdk bs krn hari ini bukan hari kerja. Hari senin br bs.

Tergugat ke Direktur : Hari senin sdh tgl 1. Jadi segala akibat yg timbul akibat kesengajaan GLC & GLC wajib ikut serta menanggung. Tk

Hal. 9 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

Direktur ke Tergugat: Pak Merdy sudah setuju pembayaran setengah bulan dulu pd hari jumat. Sisa pembayaran akan dilaksanakan hari senin sesuai dgn PP.

Tergugat ke Direktur : Mr. T. Goto sbg org mempunyai intelektual yg tinggi harus juga punya nilai kemanusiaan. Kta semua sama, tdk ada ve hebat kiu Tuhan marah, dibuat Stroke.

9. Bahwa dalam proses Mediasi, Tergugat menuntut Penggugat wajib memenuhi ketentuan Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah yang menyatakan "Pada tiap pembayaran, seluruh jumlah upah wajib dibayarkan" sebagaimana yang tercantum dalam keterangan pihak pekerja huruf A dalam Anjuran. Penafsiran dari pasal itu adalah pembayaran upah wajib dilakukan secara penuh dan sebagian upah pun tidak boleh ditunda tetapi bila pembayaran sebagian upah didahulukan tidak dilarang sehingga tuntutan Tergugat tersebut tidak berdasar karena Penggugat telah membayarkan gaji Tergugat secara penuh dan pembayaran gaji Tergugat didahulukan pada tanggal 29 Oktober 2010 lalu sebagian gaji Tergugat dibayarkan pada tanggal 1 Nopember 2010 sebesar Rp. 1.952.381,- (satu juta sembilan ratus lima puluh dua ribu tiga ratus delapan puluh satu Rupiah) sehingga Penggugat telah melaksanakan kewajibannya kepada Tergugat, walaupun sebenarnya telah ada kesepakatan secara lisan antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 29 Oktober 2010, bahwa Penggugat mentransfer sebagian gaji Tergugat sampai tanggal 17 Oktober 2010 lebih dahulu mengingat ada kemungkinan Tergugat diterima bekerja di PT. Ebara Indonesia yang terhitung mulai tanggal 18 Oktober 2010 (walaupun Surat Perjanjian Kerja belum ditandatangani) sehingga sebagian lagi gaji Tergugat ada kemungkinan dibayarkan oleh PT. Ebara Indonesia. Bahkan sebenarnya pembayaran gaji di tempat Penggugat belum lewat jangka waktunya berdasarkan Pasal 37 ayat (7) Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting dan Pasal 4 ayat (2) PKWT yang berbunyi: "Upah Karyawan pada dasarnya dibayar paling lambat setiap Hari Kerja terakhir bulan kecuali bila diperjanjikan lain di surat perjanjian kerja. Apabila pada hari tersebut jatuh pada Hari Istirahat Mingguan dan/atau Hari Libur Resmi maka Upah akan dibayarkan pada Hari Kerja berikutnya setelah hari tersebut". Dari ketentuan di atas batas waktu terakhir untuk pembayaran gaji bulan Oktober 2010 bukanlah hari Jumat, 29 Oktober 2010 tetapi hari Senin tanggal 1 Nopember 2010 lagipula berdasarkan kebiasaan yang telah berlangsung di tempat Penggugat bahwa

Hal. 10 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

pembayaran gaji pekerja tidak tentu pada hari yang sama (tidak secara serentak untuk semua pekerja) ada tahapan-tahapannya biasanya mulai dari gaji pekerja yang terendah di tempat Penggugat dan gaji Tergugat hampir paling tinggi yang pembayarannya biasanya pada tahap akhir. Pada hari Senin, 1 Nopember 2010, Penggugat tidak hanya mengirimkan gaji kepada Tergugat tetapi masih ada pembayaran gaji pekerja yang lain pada hari itu;

10. Bahwa di dalam PKWT pada Pasal 6 ayat (1) yang pada intinya menyebutkan "Karyawan sudah membaca peraturan perusahaan dan sudah bersumpah akan mematuhi peraturan.....";

Tergugat telah menandatangani PKWT tersebut yang artinya Tergugat telah menyetujui serta memahami dengan jelas ketentuan yang berlaku di tempat Penggugat termasuk Pasal 37 ayat (7) Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting dan Pasal 4 ayat (2) PKWT. Apalagi melalui SMS Direktur telah menyatakan pembayaran dilakukan pada hari Senin, 1 Nopember 2010 sesuai dengan Peraturan Perusahaan, namun Tergugat tetap memaksa Direktur untuk mentransfer gajinya pada hari Sabtu, 30 Oktober 2010. Selain itu Tergugat telah bekerja selama hampir 3 bulan sehingga Tergugat mengetahui dan mengerti dengan jelas yang menangani pembayaran gaji pekerja di tempat Penggugat adalah bagian keuangan dan hari kerja bagian keuangan dan Direktur adalah hari Senin sampai dengan Jumat yang sama dengan hari kerja Tergugat yang berdasarkan Pasal 3 ayat (1) PKWT tetapi Tergugat tetap meminta gajinya ditransfer oleh Direktur pada hari Sabtu padahal hari Sabtu adalah hari istirahat mingguan dan bukan hari kerja, dimana semua pekerja di tempat Penggugat tidak masuk kerja termasuk bagian keuangan maupun Direktur yang dibutuhkan tandatangannya untuk semua pembayaran;

11. Bahwa mengenai perbuatan dari Tergugat tersebut sampai dengan gugatan ini diajukan belum ada permintaan maaf dari Tergugat kepada Direktur hal ini menunjukan bahwa Tergugat tidak menyesali perbuatannya dan menganggap perbuatannya benar padahal perkataan Tergugat di SMS yang dikirimkan kepada Direktur dari pandangan umum menunjukan sikap tidak menghormati sehingga perkataan seperti itu tidak wajar dan tidak lumrah. Tergugat menggunakan kalimat sindiran yang mengandung arti sarkastik, dimana Tergugat menilai bahwa Direktur tidak memiliki nilai kemanusiaan dan Tergugat seperti mengharapkan peristiwa buruk/negatif terjadi kepada Direktur, tentu saja tindakan Tergugat tersebut membuat perasaan Direktur

Hal. 11 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersinggung dan merasa dilecehkan dan perasaan Direktur tersebut masuk akal dari mata umum walaupun faktor bahwa Direktur merupakan atasan dari Tergugat dan juga pimpinan perusahaan dimana Tergugat bekerja dikesampingkan;

12. Bahwa Tergugat menganggap SMS tersebut adalah untuk mengingatkan Direktur karena Direktur sering marah-marah di kantor, hal ini disampaikan Tergugat pada saat perundingan bipartit pertama tanggal 24 Nopember 2010. Hal tersebut tidak ada hubungannya dengan masalah SMS kati ini maupun soal pembayaran gaji, karena keadaannya Direktur tidak dalam keadaan marah dan tidak ada sms dari Direktur yang menandai Direktur sedang marah apalagi soal pembayaran gaji Oktober tidak pernah dibicarakan oleh Direktur dengan keadaan marah sebelum penukaran SMS kali ini. Dan juga isi di dalam SMS antara Direktur dan Tergugat tidak berkaitan dengan persoalan "marah";
13. Bahwa Tergugat juga telah mengatakan pada tanggal 3 Desember 2010 di Sudinaker Jakarta Pusat ketika Mediasi ke-III bahwa Tergugat mengira sebagian gaji yang dikirim terlebih dahulu itu artinya sebagian gaji dari PT. Ebara Indonesia dan gaji dari Penggugat tetap penuh. Namun, yang sebenarnya adalah Tergugat ada kemungkinan diterima bekerja di PT. Ebara Indonesia terhitung mulai tanggal 18 Oktober 2010 (walaupun Surat Perjanjian Kerja belum ditandatangani). Dan juga sudah ada draft Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah dibahas Tergugat yang menyebutkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada hari tersebut. Tergugat pasti tahu bahwa gaji tidak mungkin diberikan tanpa ada hubungan kerja karena belum ada perjanjian kerja dengan PT. Ebara Indonesia dan juga tidak mungkin diberikan oleh dua perusahaan termasuk perusahaan yang ada Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali PKWT untuk masa kerja yang tumpang tindih;
14. Bahwa pada tanggal 1 Nopember 2010 diadakan proses peninjauan antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Pasal 5 Ayat (3) PKWT;
15. Bahwa peninjauan dilaksanakan karena hari itu adalah hari terakhir dari jangka waktu masa peninjauan 3 bulan sejak hubungan kerja dimulai dan mengenai hal itu sudah disampaikan kepada Tergugat. Peninjauan dari pihak Penggugat bahwa telah menawarkan hubungan kerja dengan Tergugat diakhiri pada tanggal 1 Nopember 2010 dan tidak bisa

Hal. 12 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

meneruskan hubungan kerja dengan upah yang telah diberikan sebelumnya. Alasan peninjauan Penggugat tersebut diantaranya adalah:

- (1) Selama 3 bulan bekerja Tergugat telah mendapatkan Surat Peringatan I No. 026/LGL/X/2010 tertanggal 18 Oktober 2010 dan Surat Peringatan II No. 027/LGL/X/2010 tertanggal 25 Oktober 2010;
- (2) Tindakan Tergugat yang mengirimkan SMS kepada Direktur dengan kalimat yang menunjukkan sikap tidak menghormati dan menggunakan kalimat sindiran yang mengandung arti sarkastik serta tidak adanya permintaan maaf atas tindakan tersebut;

16. Bahwa Penggugat juga telah menjelaskan dan mengingatkan Tergugat tentang Pasal 5 ayat (3) PKWT yaitu setelah tiga bulan sejak dimulainya PKWT dilakukan peninjauan dan apabila dalam peninjauan tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian Tergugat menanyakan kepada Penggugat apakah itu keputusan Penggugat. Penggugat menjawab itu bukan keputusan Penggugat tapi peninjauan dari Penggugat dan Penggugat meminta peninjauan dari Tergugat juga. Tergugat menawarkan kepada Penggugat bahwa hubungan kerja berakhir tanggal 12 Nopember 2010 dengan alasan bahwa Tergugat juga harus menyiapkan fasilitas kantor firma hukum sendiri juga. Penggugat telah menjelaskan kepada Tergugat bahwa jika hubungan kerja berakhir pada tanggal 12 Nopember 2010, Penggugat bisa setuju tapi harus ada surat kesepakatan bersama penarikan kembali PKWT, mengingat Pasal 5 ayat (3) PKWT tidak bisa menjadi dasar berakhirnya hubungan kerja karena pengakhirnya hubungan kerja pada tanggal 12 Nopember 2010 itu bukan karena dua pihak tidak mencapai kesepakatan seperti ditentukan di Pasal 5 ayat (3) PKWT tapi karena dua pihak mencapai kesepakatan. Kedua belah pihak setuju bahwa Penggugat membuat draft Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali PKWT. Kemudian pada saat Penggugat memberikan draft Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan permintaan Tergugat tersebut, Tergugat tidak bersedia melanjutkan proses Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, kemudian Tergugat pergi keluar kantor sebelum jam kerja selesai dan menolak kembali ke kantor sebelum Direktur pulang, walaupun Penggugat sudah memanggil ke kantor untuk melanjutkan proses kesepakatan bersama. Akhirnya, dengan mempertimbangan perasaan

Hal. 13 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat yang diinformasikan melalui telepon bahwa Tergugat tetap ingin bekerja di tempat Penggugat dan tidak pernah mempermasalahkan upahnya, maka Penggugat setuju proses tersebut dilanjutkan esok hari pada tanggal 2 Nopember 2010, dengan tidak mengesampingkan dan tidak membatalkan berakhirnya hubungan kerja pada tanggal 1 Nopember 2010 jika tidak jadi kesepakatan bersama;

17. Bahwa pada tanggal 2 Nopember 2010 proses peninjauan dilanjutkan dengan penawaran dari Penggugat bahwa Penggugat bersedia meneruskan hubungan kerja dengan upah lebih rendah mengingat keinginan Tergugat yang tetap ingin bekerja di tempat Penggugat, dimana penawaran tersebut diajukan secara tertulis sesuai dengan permintaan Tergugat. Pada saat itu juga Tergugat menanyakan kepada Penggugat apakah itu keputusan Penggugat. Penggugat telah menjawab bahwa itu bukan keputusan Penggugat tapi proses peninjauan dan penawaran itu karena keinginan Tergugat. Tergugat tidak setuju tentang penawaran tersebut tapi Tergugat juga menolak menjelaskan tentang keinginan Tergugat, padahal Penggugat sudah berkali-kali menanyakan kepada Tergugat tentang keinginan Tergugat/hasil peninjauan dari Tergugat;
18. Bahwa peninjauan akhirnya diteruskan sampai tanggal 3 Nopember 2010 tapi tetap tidak mencapai kesepakatan. Kemudian Penggugat mulai membuat Surat No. 029/LGL/GLC/XI/2010 tertanggal 3 Nopember 2010 tentang Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja yang pada intinya Penggugat dan Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja tertanggal 1 Nopember 2010 tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal S Ayat (3) PKWT;
19. Bahwa sebelum Penggugat selesai membuat surat tersebut (Surat No. 029/LGL/GLC/XI/2010 tertanggal 3 Nopember 2010), Tergugat telah keluar dari kantor kira-kira pada pukul 12 siang menuju ke Sudinaker Jakarta Pusat untuk mencatatkan perselisihan hubungan industrial ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Pusat, padahal Penggugat menghimbau jangan keluar kantor dulu karena surat tersebut belum selesai dibuat dan sebenarnya Perundingan Bipartit yang diwajibkan sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 tahun 2004 itu juga belum pernah dilaksanakan, apalagi Tergugat tidak pernah menyatakan tentang keinginan Tergugat setelah Tergugat telah merubah keinginan-keinginannya seperti hubungan kerja berakhir 12 Nopember 2010 maupun ingin bekerja dengan upah lebih rendah;

Hal. 14 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

20. Bahwa Penggugat telah menyerahkan Surat No. 029/LGL/GLC/XI/2010 tertanggal 3 Nopember 2010 tentang Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja. Tetapi setelah Tergugat membaca surat tersebut, Tergugat menolak menandatangani dan menerima surat tersebut dengan menyatakan tidak ada alasan yang bisa disampaikan kepada Penggugat. Tergugat juga menolak menyerahkan inventaris milik Penggugat seperti Kartu ID dengan alasan foto yang ada di Kartu ID adalah foto dirinya sehingga Kartu ID itu adalah miliknya padahal Kartu ID tersebut dibuat atas nama Penggugat dan menggunakan biaya dari Penggugat dan juga Kartu ID itu berfungsi sebagai akses masuk ke gedung Intiland Tower yang merupakan gedung kantor Penggugat;
21. Bahwa pada tanggal 3 Nopember 2010, Penggugat membuat Surat No. 007/HRD/XI/2010 tertanggal 3 Nopember 2010 untuk memberitahukan Manajemen/Security Gedung Intiland Tower yang telah diterima oleh Security Supervisor Intiland Tower bahwa Kartu ID yang dimiliki Tergugat tidak berlaku karena sudah tidak tercatat sebagai pekerja di tempat Penggugat sehingga Penggugat tidak menjamin identitas Tergugat. Hal ini diperlukan untuk kepentingan keamanan gedung Intiland Tower. Security Gedung Intiland Tower biasanya membiarkan orang yang punya kartu ID tenant masuk ke dalam gedung tanpa memeriksa barang-barang dan identitasnya karena mereka dianggap dijamin oleh tenant termasuk untuk Penggugat sebagai tenant di Gedung Intiland Tower. Maka tenant harus melapor ke Security Gedung Intiland Tower jika ada mantan pekerja yang masih membawa kartu ID. Penggugat juga melampirkan foto Tergugat supaya Manajemen/Security Gedung Intiland Tower dapat mengetahui fisik Tergugat secara pasti, sehingga tidak salah orang;
22. Bahwa pada tgl 5 Nopember 2010 Tergugat datang ke gedung Intiland Tower yang merupakan kantor Penggugat dan ingin datang ke tempat Penggugat untuk menemui Direktur. Tetapi pihak security Intiland Tower mencegat Tergugat untuk menyerahkan kartu identitas Tergugat karena Kartu ID yang Tergugat gunakan sudah tidak berlaku lagi. Kedatangan Tergugat juga tanpa janji dengan pihak Penggugat ataupun bukan karena undangan dari pihak Penggugat sehingga Penggugat tidak tahu apa maksud dan tujuan kedatangan dari Tergugat mengingat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah berakhir terhitung pada tanggal 1 Nopember 2010. Maka keputusan pihak Penggugat untuk tidak menemui Tergugat karena tidak mengetahui tujuan dan maksud kedatangan Tergugat

Hal. 15 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



adalah hak dari Penggugat. Sebagai tambahan. Penggugat tidak pernah meminta pihak Manajemen/Security Gedung Intiland Tower untuk melarang Tergugat masuk ke Gedung Intiland Tower. Penggugat hanya menyatakan bahwa Penggugat tidak bisa menjamin Tergugat karena Tergugat bukan pekerja di tempat Penggugat. Tindakan apapun yang dilakukan pihak Manajemen/Security Gedung Intiland Tower kepada Tergugat bukanlah urusan Penggugat tapi urusan pihak Manajemen/Security Gedung Intiland Tower;

23. Bahwa Mediasi ke-I diadakan pada tanggal 19 Nopember 2010, pihak Penggugat meminta diadakan perundingan bipartit terlebih dahulu karena proses perundingan bipartit belum pernah dilaksanakan bahkan Penggugat belum mengetahui tuntutan Tergugat, dan pihak Mediator menyetujui permintaan dari Penggugat;
24. Bahwa pada tanggal 24 Nopember 2010 diadakan perundingan bipartit pertama, namun hasilnya tidak mencapai kesepakatan dan terlihat jelas sekali bahwa Tergugat sebenarnya telah mengerti dengan jelas konsekwensi dari Pasal 5 ayat (3) PKWT karena Tergugat yang berprofesi sebagai advokat yang telah sangat mengerti tentang hukum dan secara sadar dan tanpa paksaan telah menandatangani PKWT, selayaknya Tergugat sudah memahami dan mengerti bunyi Pasal 5 ayat (3) PKWT dimana kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam peninjauan hubungan kerja, maka dengan sendirinya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 1 Nopember 2010 tanpa memberlakukan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Tetapi Tergugat menyatakan hubungan kerja berakhir bukan karena berdasarkan Pasal 5 ayat (3) PKWT dengan alasan karena kata-kata Penggugat pada tanggal 1 Nopember 2010 yang langsung menyatakan hubungan kerja berakhir tanpa menyebutkan Pasal 5 ayat (3) PKWT sebagai dasar hubungan kerja berakhir sehingga Tergugat menganggap hal ini sebagai pemutusan hubungan kerja secara sepihak sebelum jangka waktu PKWT habis maka Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 wajib diberlakukan. Pendapat Tergugat terkesan mencari-cari kesalahan Penggugat, padahal mengenai hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat yang berakhir karena Pasal 5 ayat (3) PKWT seperti yang telah Penggugat dalilkan pada gugatan a quo di nomor 15, 16,17 dan 18 sehingga tidak memberlakukan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang telah disepakati oleh pihak Tergugat dan Penggugat;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

25. Bahwa Mediasi ke-II dilaksanakan pada tanggal 26 Nopember 2010 dan Mediasi ke-tll dilaksanakan pada tanggal 3 Desember 2010. Dalam proses Mediasi, Tergugat menuntut Penggugat seperti yang tercantum dalam keterangan pihak pekerja huruf A Anjuran yaitu Penggugat wajib memenuhi ketentuan Pasal 8 Peraturan Permerintah No. 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah "Pengusaha wajib untuk membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari."Padahal Tergugat pun tidak pernah menyatakan dengan tegas kepada Penggugat baik dalam proses peninjauan, perundingan bipartit maupun dalam proses Mediasi untuk tetap mau bekerja di tempat Penggugat dan juga berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Pasal 5 ayat (3) PKWT. Tergugat juga pasti memahami bahwa jika tidak ada hubungan kerja dan Tergugat tidak melakukan pekerjaan maka tidak ada kewajiban bagi Penggugat membayarkan upah kepada Tergugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 93 ayat (1) UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, hal ini sangat jelas menunjukan itikad buruk dari Tergugat yang hendak mengambil keuntungan dari situasi ini;
26. Bahwa hasil Mediasi adalah Para Pihak tidak mencapai kesepakatan sehingga Mediator .Sudinakertrans Jakarta Pusat mengeluarkan Anjuran yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 3 Januari 2011, dimana pada intinya Mediator Sudinakertrans Jakarta Pusat menganjurkan Penggugat membayar kepada Tergugat yaitu uang pesangon 1 x Rp. 3.600.000,-= Rp. 3.600.000,- dan upah bulan Nopember 2010 = Rp. 3.600.000,- sehingga totalnya adalah Rp. 7.200.000,- (tujuh juta dua ratus ribu rupiah);
27. Bahwa terhadap Anjuran tersebut Penggugat menyatakan menerimanya melalui surat No. 01/LGL/GLC/I/2011 Tertanggal 7 Januari 2011, yakni hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dan Penggugat membayar kepada Tergugat sebesar Rp. 7.200.000,-(tujuh juta dua ratus ribu rupiah) dan menolak tuntutan Tergugat atas sisa kontrak, karena Penggugat mendukung upaya Mediator Sudinakertrans Jakarta Pusat untuk menyelesaikan masalah ini secepatnya, walaupun Penggugat tidak setuju atas beberapa pendapat dan pertimbangan dari Mediator Sudinakertrans Jakarta Pusat dalam Anjuran pada huruf C diantaranya:

Hal. 17 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

- a. jabatan Tergugat sebagai Legal Supervisor merupakan bidang pekerjaan yang bersifat tetap dari bidang usaha Penggugat sehingga PKWT antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTP") sebagaimana diamanatkan Pasal 59 ayat (2) jo. Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003. Penggugat tidak sependapat dengan pendapat Mediator Sudinakertrans Jakarta Pusat tersebut, karena jabatan seorang pekerja tidak mempengaruhi status hubungan kerja;
  - b. pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat dapat diterima dengan mendapatkan uang pesangon. Penggugat tidak sependapat karena berakhirnya hubungan kerja bukan karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Penggugat tetapi berdasarkan Pasal 5 ayat (3) PKWT dimana Penggugat dan Tergugat sepakat tidak memberlakukan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sehingga uang pesangon tidak dapat diberlakukan;
28. Bahwa atas Anjuran tersebut Tergugat tidak memberikan jawabannya secara tertulis kepada Mediator Sudinaker Jakarta Pusat dalam tenggang waktu 10 hari kerja setelah Anjuran diterima Tergugat sehingga dianggap Tergugat menolak Anjuran tersebut, hal ini sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) huruf d UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
29. Bahwa berdasarkan hal tersebut diatas maka Penggugat mengajukan gugatan a quo yang ditujukan kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
30. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh pengadilan;
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar memberikan putusan sebagai berikut :
1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Hal. 18 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)





2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 29 Juli 2010 antara Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir sejak tanggal 1 Nopember 2010 sesuai dengan Pasal 5 Ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 29 Juli 2010 tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat perlawanan, ataupun permohonan kasasi (uitvoerbaar bij voorraad);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

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

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

1. Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formal, serta tidak jelas (obscuur libel) atau gelap isinya (onduidelijk) dan harus dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);
2. Bahwa gugatan Penggugat mengandung cacat formal, karena Penggugat telah menerima Anjuran dari Mediator sesuai posita angka 27 (duapuluh tujuh) gugatan Penggugat;
3. Bahwa Tergugat tidak memberikan jawaban atas Anjuran Mediator dimaksud karena terdapat beberapa kesalahan yang dilakukan oleh Mediator, seperti jumlah gaji yang tercatat Rp.3.600.000.-(Tiga juta enam ratus ribu rupiah), padahal seharusnya adalah Rp.4.100.000.-(Empat juta seratus ribu rupiah), dan karena Tergugat tidak memberikan pendapatnya mengenai Anjuran, maka berlakulah Pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang kami kutip : *"pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis"*;
4. Bahwa pada saat Penggugat menyatakan menerima dan Tergugat tidak memberikan jawaban terhadap Anjuran, maka yang mempunyai hak gugat adalah Tergugat saja, hal ini jelas dinyatakan dalam Pasal 14 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004, yang kami kutip berbunyi : *"Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat"*

Hal. 19 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.”;*

5. Bahwa Pasal 14 ayat (1) UU No.2 tahun 2004 an sich menyatakan, para pihak atau salah satu pihak (yang menolak anjuran) dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, jadi Penggugat bukanlah pihak yang berhak mengajukan Gugatan karena Penggugat telah menerima Anjuran, dan tindakan Penggugat yang mengajukan gugatan a quo, telah menutup/memperlambat persiapan Tergugat untuk mengajukan Gugatan kepada Penggugat;
6. Bahwa tidak terdapat alasan hukum yang kuat Penggugat melakukan gugatan terhadap Tergugat karena Penggugat telah setuju dan menerima Anjuran dimaksud. Yang sangat berkepentingan menggugat adalah pihak Tergugat karena Tergugat tidak menerima Anjuran. Dan hak menggugat dari Tergugat ini dapat digunakannya ataupun tidak digunakan;
7. Bahwa hak menggugat seperti dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) UU No.2 tahun 2004 menjadi hak salah satu pihak atau kedua belah pihak yang menolak/tidak menerima Anjuran;
8. Bahwa Pasal 14 ayat (1) UU No.2 tahun 2004 ini merupakan Hukum Acara yang diatur secara khusus dalam UU No.2 tahun 2004, selain Pasal 58, Pasal 83 dan Pasal 87 UU No. 2 tahun 2004, hal ini sesuai dengan Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004, yang kami kutip : *Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini”;*
9. Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas (obscur libel) atau gelap isinya (onduidelijk), karena hampir seluruh posita, berisi tentang pendapat sendiri, penafsiran sendiri dan sikap penentangan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk mendiskreditkan profesi Advokat;
10. Bahwa perumusan Fundamentum Petendi dalil gugat dari Penggugat dalam banyak hal, menyimpang serta tidak membuktikan dalilnya seperti yang digariskan dalam Pasal 1865 KUHPerdata dan Pasal 163 HIR, yang menegaskan, setiap orang yang mendalilkan sesuatu hak, atau guna meneguhkan haknya maupun membantah hak orang lain, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut, (vide: Hukum Acara Perdata, M. Yahya Harahap, SH, cetakan Kedelapan, Oktober 2008, halaman 57);

Hal. 20 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



11. Bahwa posita gugatan penggugat tidak sesuai dengan teori perumusan dalil gugatan yang benar. Adapun teori perumusan fundamentum petendi adalah:

- 1) Substantierings theorie, yang mengajarkan, dalil gugatan tidak cukup hanya merumuskan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan, tetapi juga harus menjelaskan fakta-fakta yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi penyebab timbulnya peristiwa hukum tersebut;
- 2) Individualisering theorie, yang menjelaskan peristiwa atau kejadian hukum yang dikemukakan dalam gugatan, harus dengan jelas memperlihatkan hubungan hukum (rechtsverhouding) yang menjadi dasar tuntutan. Namun tidak perlu dikemukakan dasar dan sejarah terjadinya hubungan hukum, karena hal itu dapat diajukan berikutnya dalam proses pemeriksaan sidang;

Tentang hal itu Prof. Sudikno mengemukakan salah satu putusan mahkamah Agung yang menegaskan : perumusan kejadian materi secara singkat sudah memenuhi syarat. ( vide: Hukum Acara Perdata, M. Yahya Harahap, SH, cetakan Kedelapan, Oktober 2008, halaman 57);

12. Bahwa perumusan fundamentum petendi gugatan Penggugat, tidak lengkap karena tidak memenuhi Dasar Hukum (Rechtelijke Grond) dan Dasar Fakta (Feitelijke Grond).

13. Bahwa diduga kuat Penggugat telah melakukan pemalsuan surat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 263 dan pasal 264 KUHP karena dengan sengaja dan direncanakan terlebih dahulu, telah memasukkan/ menambahkan bidang usaha jasa konsultasi legal kedalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Perusahaan Penggugat, padahal tidak sesuai dengan Pasal 3 ayat 2 Salinan Akta Perseroan Terbatas PT. GLC Consulting Nomor: 107 tanggal 31-10-2008, yang dibuat oleh dan dihadapan Iswandono Poerwodinoto, S.H., Notaris DKI Jakarta dan PPAT Kotamadya Jakarta Timur;

14. Bahwa patut diduga keras Penggugat berada dalam lingkaran yang dapat digolongkan sebagai Calo atau Makelar Jasa Hukum yang berkedok Perusahaan, karena Penggugat telah berperilaku yang bertentangan dengan nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku yang telah disahkan oleh hukum tertulis dan melakukan Jasa Hukum sesuai Pasal 1 angka 2 UU No.18 tahun 2003 tentang Advokat., juga Penggugat berpraktik seperti Advokat Asing namun tidak sesuai dengan Pasal 23 UU No.18 tahun 2003 dan peraturan lainnya;



15. Bahwa berdasarkan fakta dan dasar hukum yang telah diuraikan diatas, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa seluruh uraian, dasar, alasan, dan fakta-fakta yang Tergugat kemukakan dalam Jawaban Tergugat Konvensi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam Rekonvensi;
2. Bahwa suatu hari pada sekitar awal bulan Juli 2010 atau dalam setidaknya-tidaknya dalam tahun 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi ditelepon Saudara B. Woeryono, SH, MM., yang menyatakan ada perusahaan yang membutuhkan Advokat/Lawyer, dan beberapa hari kemudian menelpon lagi menyatakan telah memperkenalkan dan merekomendasikan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kepada orang Jepang yang kemudian diketahui adalah Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, dan saat itu langsung menyapa di telepon;
3. Bahwa Saudara B. Woeryono, SH, MM., merupakan kenalan dari Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang menurut keterangannya adalah anggota Apindo Bekasi, ternyata sebagai penerima Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Nopember 2010 nomor: 034/LGL/GLC/XI/2010, juga bekerja pada Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang sekarang ditempatkan di PT. Nesinak Industries Cikarang, sekaligus juga sebagai salah satu Penerima Kuasa Khusus No.36/LGL/GLC/XII/2010 tertanggal 24 Desember 2010 dalam Perkara a quo;
4. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menjadi kenal dengan Saudara B. Woeryono, SH, MM., dalam kaitan dengan penanganan perkara sebelumnya, antara Klien Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yaitu beberapa pekerja yang merupakan Pengurus Unit Kerja (PUK) Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) PT. Toshiba Consumer Products Indonesia (PT. TCPI) berhadapan dengan pengusaha/manajemen PT. Toshiba Consumer Products Indonesia (PT. TCPI) beralamat di EJIP Industrial Park Plot 5G, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi 17550, yang memberikan kuasa penuh kepada Saudara B. Woeryono, SH, MM., sebagai Advisor dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi (Goto) sebagai Konsultan sekaligus Pengacara GLC, sesuai Surat Kuasa No.005/SK/TJP/V/2009 tanggal 25 Mei 2009, (Bukti : T-1);

Hal. 22 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



5. Bahwa antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah melangsungkan pertemuan/wawancara pada hari Senin, 26 Juli 2010 bertempat di Kantor Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, yang beralamat di Intiland Tower Lantai 12, Jl. Jend. Sudirman Kav. 32 Jakarta 10220, (Bukti : T-2);
6. a. Bahwa dalam pertemuan pada hari Senin, 26 Juli 2010 diatas, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi diwawancarai oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi secara menyeluruh dan berlangsung sangat akrab, saling menghormati, saling menerima, dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menyatakan akan selalu mengikuti ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta selalu melaksanakan Perjanjian dengan itikad baik;
- b. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi juga membangun rasa saling percaya dan saling memberikan informasi dan data masing-masing, seperti :
- Curriculum Vitae (CV), Pas Photo, kartu nama Kantor Advokat, Foto kopi Kartu Tanda Pengenal Advokat (KTPA) Peradi, Nomor Hand Phone diberikan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;
- Sedangkan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memberikan : Nomor Hand Phone, Foto Copy Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD) No.00-116026/P2/VIII/2010, atas nama Teruhisa Goto, Warga Negara Jepang, pekerjaan Direktur utama PT.GLC Consulting, alamat : Apt. Taman Rasuna 1032 F Kuningan Jakara Selatan, dikeluarkan di Jakarta tanggal 31 Agustus 2010, berlaku sampai dengan 15-09-2011, dan Foto copy Salinan Akta Perseroan Terbatas PT. GLC Consulting Nomor: 107 tanggal 31-10-2008, dibuat oleh dan dihadapan Iswandono Poerwodinoto, S.H.,Notaris DKI Jakarta dan PPAT Kotamadya Jakarta Timur, beralamat di Jalan Raya Malaka No.150, Duren Sawit, Jakarta Timur 13460, dan Kartu nama sebagai Direktur dari : PT. GLC Consulting dan PT. GLC Communications, (Bukti: T-3 , T-4, T-5);
- c. Dalam wawancara dan pertemuan seperti dimaksud pada angka 6 huruf a diatas, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menjelaskan sangat membutuhkan Advokat/Lawyer untuk bekerja sebagai Karyawan PT. GLC Consulting yang akan menangani Klien-Klien dan akan ditempatkan di Perusahaan lain yang merupakan Klien Tergugat Rekonvensi/Penggugat





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konvensi, yang kemudian diketahui adalah di PT. Ebara Indonesia untuk menangani permasalahan Perjanjian Kerja Bersama (PKB),

Wawancara/pertemuan ini, tidak pernah menyinggung atau membicarakan, membahas mengenai Pasal 5 ayat 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010, apalagi finalisasi Pasal 5 ayat 3 Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010, karena pertemuan bersifat wawancara, dan penekanannya berkaitan dengan kebutuhan Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi yang sangat penting dan mendesak yaitu supaya ada Advokat/Lawyer yang sudah berpengalaman dibidang ketenagakerjaan termasuk melakukan negosiasi dengan Serikat Pekerja dalam rangka pembuatan/pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk bekerja di PT.GLC Consulting, maka Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menawarkan agar Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi secepatnya bergabung/mulai kerja;

d. Setelah selesai wawancara, Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mengajak dan mempersilahkan Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi untuk melihat ruang kerja dan rencana tempat duduk Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi. Tata ruang saat itu PT. GLC Consulting adalah : sebuah ruangan besar dengan banyak meja yang disambung sehingga pada bagian tengah ruangan terdapat jejeran meja yang bersambung saling berhadapan, lalu disisi kiri ada juga deretan meja yang membelakangi dinding, dan disisi kanan ada deretan meja bersambung menghadap ke arah luar jendela. Meja/tempat kerja Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi terpisah dan berada diantara barisan meja tengah dan sisi kiri, tepat disampingan/dekat sekali dengan meja/tempat kerja Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;

e. Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi kemudian mengantar Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi keluar ruangan dan melepas sambil membungkuk dan saling memberi hormat sampai Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi masuk kedalam Lifts dan Lift tertutup.

Ketika baru sampai di pintu kaca yang otomatis, pintu terkunci dan Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi menjelaskan pintu ini hanya dapat dibuka dengan menekan tombol dari meja Operator, dan jika ingin masuk dari luar dapat juga menggunakan Kartu Akses Kontrol (Access Control Card) yang nanti akan diberikan kepada Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi bersamaan dan dapat direkatkan di balik Kartu Pengenal Karyawan,(Bukti: T-6);

Hal. 24 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



7. a. Bahwa pada hari Rabu, tanggal 28 Juli 2010, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi melalui E-mail : [gts@glcc.co.id](mailto:gts@glcc.co.id), mengirimkan E-mail kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yakni ke E-mail : [adv.merdymw@gmail.com](mailto:adv.merdymw@gmail.com), yang merupakan penawaran kerja, yang kami kutip berbunyi :

*"Yth Bapak Merdy.*

*Terima kasih atas balasannya.*

*Walaupun saya sudah tau kemampuan dan pengalaman bapak cukup tinggi di bidang perdata dan ketenagakerjaan, mengingat kemampuan yang dibutuhkan di perusahaan saya sedikit berbeda dengan firma biasa dan saya juga belum yakin kemampuan dan pengalaman bapak cocok sekali dengan proyek2 di perusahaan saya, maka saya menawarkan sebagai berikut:*

*Hubungan Kerja : PKWT (selama satu tahun)*

*Hari Kerja : senin-jumat*

*Jam Kerja : 08:00-17:00*

*Upah (tidak termasuk upah lembur tapi sudah termasuk tunjangan tidak tetap dengan asumsi masuk kerja setiap hari) : 4,5 juta / bulan*

*Upah Lembur : Dibayar kalau meeting n event. Tidak dibayar kalau belum selesai tugas karena kapasitasnya.*

*Honorarium atas membawa klien dan atau proyek : nego setiap kali*

*Jamsostek dan Asuransi Kesehatan : setelah 3 bulan*

*Cuti tahunan : 12 hari / tahun*

*Kemungkinan mutasi ke klien kita dengan kesepakatan sebelumnya dengan nilai pendapatan yang berbeda dengan gaji diatas.*

*Persyaratan : kita menegosiasikan lagi hubungan kerja 3 bulan setelah dimulai hubungan kerjanya tentang hubungan kerja termasuk gajinya, dan kalau tidak mencapai kesepakatan, hubungan kerja bisa berakhir tanpa diberlakukannya Pasal 62 UUKT. Menurut pengalana dan kemampuan bapak, 4.5 juta itu mungkin dinilai kecil.*

*Saya tidak berharap harus menawarkan 4.5 juta dikurangi, dan ingin saya bisa menawarkan gaji yang lebih dari 4.5 juta dengan prestasi kerja bapak. Persyaratan ini saya menawarkan lebih untuk bapak untuk menuntut gaji lebih tinggi berdasarkan prestasi kerjanya.*

*Tolong kasih tau kalau ada pertanyaan.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Kalau bapak berminat, saya akan kirim PP perusahaan kami. Disitu ada larangan2 termasuk larangan side business yang saya telah pernah jelaskan.*

*Saya tunggu kabar dari bapak.*

*Terima kasih banyak.*

GLC Goto (Bukti :T-7);

- b. Bahwa pada hari Rabu, tanggal 28 Juli 2010 Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvesi, menghubungi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi melalui telepon dan menanyakan kapan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvesi bisa datang ke kantor Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi di PT. GLC Consulting, yang beralamat di Intiland Tower Lantai 12, Jl.Jend. Sudirman Kav.32 Jakarta 10220. Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi menyampaikan bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvesi dapat datang pada hari Kamis, 29 Juli 2010;
8. a. Bahwa pada hari Kamis, 29 Juli 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi datang ke kantor Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi di PT. GLC Consulting, yang beralamat di Intiland Tower Lantai 12, Jl. Jend. Sudirman Kav. 32 Jakarta 10220;
- b. Pada saat Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi memasuki Areal halaman Gedung Intiland Tower, Jl. Jend. Sudirman Kav. 32 Jakarta 10220 dari pintu masuk depan, tas langsung diperiksa oleh Petugas Security, kemudian menuju pintu masuk gedung, melewati Pintu pemeriksaan, diperiksa Petugas Security Gedung, meninggalkan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan diganti dengan Kartu Tamu Gedung, selanjutnya menuju Lift dan naik ke Lantai 12, setelah sampai di Lantai 12, menuju pintu kaca terkunci yang memiliki kunci otomatis, terlihat tanda/tulisan : PT. GLC Consulting, PT. GLC Communications, Prestigio Law Firm, lalu menyapa/memberi isyarat kepada petugas didalam ruangan dan dibukakan pintu, masuk kedalam, menyapa dan menerangkan maksud kedatangan dan disuruh menunggu/duduk dikursi didepan resepsionis;
- c. Kemudian disuruh masuk keruang rapat kecil, dan beberapa saat kemudian datang Saudara Yunita, sambil membawa map, Saudara Yunita mempersilahkan membaca Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 29 Juli 2010, yang sudah dipersiapkan, diketik rapi diatas kop surat PT.GLC Consulting dan siap ditandatangani. Saudara Yunita meninggalkan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dan segera masuk lagi membawa dan menyerahkan foto copy Peraturan Perusahaan PT. GLC

Hal. 26 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



Consulting tanggal 17 April 2009 yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta tanggal 30 Juli 2009 nomor : 492/PP/VI/SP/09, (Bukti :T-8 ,T-9);

d. Bahwa setelah membaca Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 29 Juli 2010, secara keseluruhan Perjanjian dimaksud sudah sesuai dengan Kepmenakertrans No.100 tahun 2004 dan UU No.13 tahun 2003 , kecuali Pasal 5 ayat 3 kalimat terakhir yang berbunyi : *maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*”.

e. Bahwa terkait kalimat terakhir Pasal 5 ayat 3 PKWT, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bertanya kepada beberapa hal kepada saudara Yunita : “Mengapa Pasal 5 ayat 3 tidak sesuai dengan E-mail Penggugat tanggal 28 Juli 2010 dan menghilangkan Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 ?, dijawab : saya tidak mengerti, saya hanya disuruh oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi supaya tandatangani dulu, nanti dapat dilakukan perubahan setelah ditandatangani;

9. Bahwa bunyi Pasal 5 ayat 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 29 Juli 2010 adalah :

*“Kedua belah pihak sepakat untuk meninjau hubungan kerja termasuk mengenai gaji, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian ini dan apabila dalam peninjauan yang telah dilakukan antara kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;*

10. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, membaca kembali Pasal 5 ayat 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 29 Juli 2010, dan mengenai kalimat “maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, dapat diubah sesuai janji Penggugat pada tanggal 26 Juli 2010 bahwa Penggugat akan melakukan perubahan jika terdapat kekeliruan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Penggugat berjanji akan mengikuti/patuh terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku serta menjalankannya secara benar. Perubahan dapat juga dilakukan sesuai ketentuan Pasal 55 UU No.13 tahun 2003. Selain itu Pasal 5 ayat 3 PKWT tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat dan tidak berlaku karena tidak sesuai dengan Pasal 62, Pasal 51 dan Pasal 54 UU No.13 Tahun 2003, sehingga yang berlaku adalah ketentuan yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sudah ada yaitu yang diatur dalam Pasal 62 UU No.13 tahun 2003. Berdasarkan pertimbangan dan alasan dimaksud maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

11.a. Bahwa pada tanggal 2 Agustus 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, masuk kerja dan diperkenalkan kepada Karyawan yang lain. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menyampaikan, pelajari cara melakukan audit Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sesuai standard PT. GLC Consulting, tanyakan dan ambil data pada Saudara Vena, SH, lalu lakukan audit terhadap PKB PT. Nesinak Industries;

b. Namun, pada saat Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memperkenalkan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kepada Saudara Sylvia Novita, SH (Sylvia Novita Bangun, SH), yang merupakan penerima Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Nopember 2010 nomor: 034/LGL/GLC/XI/2010 bersama Saudara B. Woeryono, SH, MM., juga penerima Kuasa Khusus No.36/LGL/GLC/XII/2010 tertanggal 24 Desember 2010 dalam Perkara a quo, ternyata merupakan seorang Advokat yang mempunyai jabatan yang sama dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yaitu sebagai Legal Supervisor, berdasarkan fakta ini, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, melihat ada sesuatu yang terjadi di perusahaan ini (PT. GLC Consulting;

c. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menerima Kartu Nama dari Saudara Sylvia Novita, S.H., (atau Sylvia atau Novita Bangun, SH), sebagai Lawyer PRESTIGIO LAW FIRM, (Bukti: T-10);

d. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010, yang dibuat oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi berdasarkan alasan-alasan sebagai berikut :

- 1) Bahwa bidang usaha PT. GLC Consulting adalah jasa konsultasi Sumber Daya Manusia, Jasa Konsultasi Manajemen, Konsultasi Bisnis, pemeriksaan Penyeluruh Infomasi dan Penelitian;
- 2) Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010, merupakan perwujudan dari Pasal 25 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting tanggal 17 April 2009;
- 3) Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bekerja di PT. GLC Consulting untuk mempelajari cara mengaudit, melakukan audit dan akan ditempatkan di Klien Tergugat Rekonvensi/Pengat Konvensi dalam hal ini di PT. Ebara Indonesia;

Hal. 28 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

- 4) Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi akan membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan PT. Ebara Indonesia dan menarik kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan PT.GLC Consulting;
- 5) Bahwa PT. GLC Consulting merekrut Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bekerja di PT. Ebara Indonesia untuk dipersiapkan melakukan negosiasi pembuatan/perpanjangan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) mewakili/bersama-sama dengan Pengusaha PT. Ebara Indonesia berhadapan dengan Serikat Pekerja;
- 6) Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi selama bekerja di PT. GLC Consulting, mempelajari standard audit dan strategi negosiasi dengan Serikat Pekerja, akan dibantu oleh Saudara Sylvia Novita, SH sebagai Legal Supervisor di PT. GLC Consulting yang melaksanakan pekerjaan utama dan rutin di PT. GLC Consulting dan selama Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bekerja di P.GLC Consulting atau pindah bekerja menjadi karyawan Klien, maupun berakhir/ditariknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak akan mempengaruhi jalannya kegiatan PT.GLC Consulting;
- 7) Bahwa apabila Klien sudah memerlukan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk bekerja ditempat PT. Ebara Indonesia (Klien) maka hubungan kerja akan ditarik kembali sesuai Pasal 55 UU No.13 tahun 2003 dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi langsung pindah dan menjadi karyawan Klien;
- 12.a. Bahwa pada hari Jumat, 13 Agustus 2010 sekitar jam : 9.17- 10.04, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengajak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, keruang rapat besar PT.GLC Consulting, untuk membahas masalah Klien yaitu : Ibu. Suhenny/Mr.Tanaka yang bermasalah/berhadapan dengan developer PT. Guna Bangsa Perkasa (GBP);
  - b. Selain membahas masalah Ibu. Suhenny/Mr.Tanaka, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, dalam bahasa yang santun, tempat/waktu yang tepat dan suasana yang menyenangkan, mengajak Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk menyampaikan beberapa hal seperti :
    - 1) Mengenai Pasal 5 ayat 3 PKWT tanggal 29 Juli 2010 khususnya proses peninjauan upah dan keberadaan kalimat terakhir dari Pasal 5 ayat 3, serta hubungan antara Pasal 5 ayat 3 PKWT dengan Pasal 25 ayat 3

Hal. 29 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

Peraturan Perusahaan yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi yaitu Pasal 62 Undang-Undang No.13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- 2) Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, dalam kesempatan yang baik ini menjelaskan bahwa :  
menurut Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi Pasal 5 ayat 3, mengandung arti bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi bersama-sama dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, sepakat melakukan proses peninjauan hubungan kerja termasuk gaji sejak tanggal 1 Nopember 2010 sampai 1 Agustus 2011 sesuai Pasal 36 Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting, Pasal 92 ayat (2) UU No.13 tahun 2003;
- 3) Dan yang paling penting, kenapa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mencantumkan kalimat terakhir Pasal 5 ayat 3, padahal tidak sesuai Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003 dan bertentangan dengan Pasal 3 Kepenakertrans No.100 tahun 2004, Pasal 51 ayat (2), Pasal 54 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003;  
Juga mengenai kalimat terakhir Pasal 25 ayat 3 Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting tanggal 17 April 2009, menurut Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, bertentangan dengan Pasal 25 ayat 1 Peraturan Perusahaan itu sendiri, tidak sesuai dengan Pasal 62 UU No.13 Tahun 2003, dan bertentangan dengan Pasal 3 Kepenakertrans No.100 tahun 2004, Pasal 51 ayat (2), Pasal 54 ayat (2), Pasal 111 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003;
- 4) Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menjelaskan bahwa pemerintah tidak permasalahan hal-hal itu, sebagai bukti bahwa Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting tanggal 17 April 2009 telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta tanggal 30 Juli 2009 nomor : 492/PP/VI/SP/09;
- 5) Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menyampaikan pula bahwa, sebelum tanggal 1 Nopember 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah mutasi ke Klien yaitu PT. Ebara Indonesia, karena sudah ada negosiasi dan korespondensi antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan PT. Ebara Indonesia, sesuai Surat tanggal 4 Agustus 2010 nomor : 12/LGL/GLC/VIII/2010 perihal Laporan Audit, juga Surat tanggal 11 Agustus 2010 nomor : 08/LGL/VIII/2010, perihal Penawaran dan Rekomendasi untuk PT.

Hal. 30 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

Ebara Indonesia, Surat tanggal 12 Agustus 2010 nomor : 14/LGL/GLC/VIII/2010, perihal Penawaran Biaya Litigasi untuk PT. Ebara Indonesia, (Bukti : T-11, T-12, T-13);

- 6) Mengenai kegiatan yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, baik sebagai Pribadi Saudara Terhisa Goto, maupun sebagai Direktur PT. GLC Consulting, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengajak untuk mengevaluasi terutama mengenai bidang usaha PT. GL Consulting yang menjalankan "jasa konsultasi legal" mengikuti Pasal 1 angka 1 Peraturan Perusahaan (PP) PT. GLC Consulting tanggal 17 April 2009 yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta tanggal 30 Juli 2009 nomor : 492/PP/VII/SP/09, padahal dalam Pasal 3 ayat 3 salinan Akta Perseroan Terbatas PT. GLC Consulting, Nomor : 107 tanggal 31 Oktober 2008, tidak tercantum kegiatan/bidang usaha dimaksud, hal ini dapat digolongkan melanggar Pasal Pemalsuan Surat yaitu Pasal 263 dan 264 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana, akan tetapi Penggugat menyatakan bahwa banyak perusahaan sejenis (seperti PT. GLC Consulting) melakukan kegiatan bidang usaha Jasa Hukum, dikelola oleh orang asing yang beroperasi/menjalankan usahanya di Indonesia dan sampai sekarang tidak apa-apa serta Penggugat sadar dan bersedia menghadapi resiko apapun dan berani berhadapan dengan siapapun;
- 7) Mengenai sikap Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, yang setiap kali karyawan melakukan kesalahan kerja, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, selalu menegur karyawan dengan cara berteriak didepan banyak orang ditempat terbuka, menurut hemat Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebaiknya ditegur dengan cara yang konstruktif dan/atau pada ruang rapat/tertutup, akan tetapi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tetap selalu memberikan pernyataan yang sama seperti juga jawaban pada E-mail hari Rabu tanggal 13 Oktober 2010 yang antara lain kami kutip berbunyi : *"Maka suara saya bisa jadi keras kalau hasil pekerjaan/kecepatan tangkap jauh dari harapan saya"*, (Bukti : T-14);
13. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sempat menyatakan kepada Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi, bahwa mohon janganlah menegur karyawan dengan cara memarahi/berteriak-teriak didepan banyak orang. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi

Hal. 31 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyatakan tidak suka dengan orang yang sudah diajari kemudian berbuat salah, dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan tegas mengemukakan bahwa sudah tahu hal itu dan bersedia menghadapinya;

14. Bahwa pada bulan Agustus 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi melakukan tugas dengan baik, antara lain : melakukan Yomiawase, mempelajari cara mengaudit dan mengaudit dokumen PKB PT. Nesinak Industries, merekomendasikan dan disetujui untuk membeli 1 (satu) set Kumpulan Buku Yurisprudensi Mahkamah Agung, hadir tepat waktu dan tidak mendapat teguran atau Surat Peringatan;
15. Bahwa pada hari Rabu, tanggal 6 September 2010, sekitar jam : 15.39 – 16.21 WIB, Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi mengajak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk rapat di ruang rapat besar PT. GLC Consulting, membahas mengenai persiapan mutasi Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk bekerja di PT. Ebara Indonesia, termasuk gaji dan fasilitas;
16. a. Bahwa pada hari Jumat, tanggal 24 September 2010 sekitar jam : 11.29 WIB, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengajak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk masuk keruang rapat besar PT.GLC Consulting dan memperkenalkan/menawarkan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi kepada Mr. Takehiro Machida, Presiden Direktur PT. Ebara Indonesia beralamat di Jl. Raya Jakarta-Bogor Km.32, Desa Curug, Cimanggis, Depok 16953, dan Mr. Takehiro Machida memberikan Kartu Nama kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, (Bukti : T-15);  
b. Bahwa sejak pertemuan antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Mr. Takehiro Machida, tanggal 24 September 2010, maka Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi bersama-sama membahas secara terus menerus mengenai surat-surat terkait mutasi Tergugat untuk bekerja di PT. Ebara Indonesia;  
c. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi lebih fokus mempersiapkan diri dan membuat / mendiskusikan draft Surat-Surat seperti : Surat Perjanjian antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan PT. Ebara Indonesia, Surat Perjanjian antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan PT. Ebara Indonesai, Surat Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat

Hal. 32 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konvensi, sampai dengan prosedur proses yang dinamakan Yomiawase, (Bukti : T-16, T-17, T-18);

17. Bahwa tanggal 27 September 2010 pagi, Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi mengajak Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk rapat di ruang rapat besar PT. GLC Consulting, membahas mengenai kelanjutan proses persiapan untuk Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bekerja di PT. Ebara Indonesia, juga membahas mengenai draft kontrak, list perkara yang sedang ditangani Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi (jadwal sidang), mobil dinas, gaji, hari kerja di PT. Ebara Indonesia, strategi menghadapi dan melakukan negosiasi pembuatan/perpanjangan PKB, Retainer;
18. Bahwa tanggal 29 September 2010, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mendiskusikan mengenai Fasilitas Kendaraan/Mobil untuk dipakai selama bekerja di PT. Ebara Indonesia, dan sudah didapatkan penawarannya dari ADIRA RENT melalui Fax kepada Saudara Wati, (Bukti : T-19);
19. Bahwa pada hari Jumat, 1 Oktober 2010, sekitar jam : 11.17 WIB, diadakan Rapat antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengenai Draft Surat Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, (Bukti : T-20);
20. Bahwa pada tanggal 4 Oktober 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi melakukan Yomiawase dengan Saudara Adnan mengenai Draft Surat Kepada Biro Hukum Kemenakertrans dan Yomiawase dengan Saudara Sylvia mengenai draft Q – A uang penggantian hak, (Bukti : T-21, T-22);
21. Bahwa pada tanggal 6 Oktober 2010, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mendiskusikan mengenai gaji dan fasilitas mobil untuk dipakai selama bekerja di PT. Ebara Indonesia;
22. Bahwa pada tanggal 7 Oktober 2010, Saudara Sylvia Novita, SH., memberikan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, foto copy Legal Audit Checklist PT. GLC Consulting dan Fax Surat Keputusan Direksi No.002/EI/Sk-DIR/III/2008 dari Saudara Rustyaningsih, P&GA Manager PT. Ebara Indonesia, dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengirimkan E-mail mengenai penawaran kondisi PT. Ebara Indonesia kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi (Bukti : T-23);

Hal. 33 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011





23. Bahwa pada tanggal 8 Oktober 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi membalas E-mail Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengenai penawaran dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memberikan juga Schedule of CLA Rev. kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, (Bukti: T-24);
24. Bahwa pada tanggal 11 Oktober 2010, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memberikan/mengirimkan E-mail kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tentang Draft revisi retainer agreement dan sekitar jam : 14.16 – 14.41 WIB, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengadakan rapat membahas Draft Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan PT. Ebara Indonesia, (Bukti : T-25);
25. Bahwa antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi telah sepakat mengenai surat-surat yang berhubungan dengan PT. Ebara Indonesia dan Penggugat telah mengirimkan draft Surat Perjanjian Kerja (SPK) kepada PT. Ebara Indonesia melalui E-mail pada hari Selasa tanggal 12 Oktober 2010. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengirimkan E-mail kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang kami, kutip : *Ini draft SPK yang telah dikirim ke Ebara hari ini.* (Bukti:T-26);
26. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menerima E-mail dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yaitu E-mail Teruhisa Goto (gts@glcc.co.id) kepada E-mail kepada merdy (merdy@glcc.co.id) hari Rabu tanggal 13 Oktober 2010 jam: 3:14 PM yang berbunyi :
- Pak Merdy, saya tidak marah;*
- Karena keuangan GLC masih lemah maka tidak ada kemampuan GLC untuk makan waktu lama untuk diskusi secara santai;*
- Maka suara saya bisa jadi keras kalau hasil pekerjaan/kecepatan tangkap jauh dari harapan saya;*
- Bapak Merdy berpengalaman maka sebenarnya harapan saya kepada bapak Merdy tinggi;*
- Saya selalu terima resiko tindakan2 itu dan mohon dimaklumi.* (Bukti : T-27);
27. Bahwa pada tanggal 18 Oktober 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menerima Surat Peringatan Pertama. Surat Peringatan Pertama ini cacat hukum dan tidak sah karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 20 ayat 1 angka 2 Perusahaan PT. GLC Consulting, yang kami kutip berbunyi :



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*“melanggar Pasal 14 ayat (1) sebanyak 3 (tiga) kali, dalam periode absen bulan berjalan” (Bukti : T-28);*

28. Bahwa sesuai korespondensi yang telah dilakukan antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan PT. Ebara Indonesia seperti :

- 1) Surat nomor : 12/LGL/GLC/VIII/2010 tanggal 4 Agustus 2010;
- 2) Surat nomor : 08/ LGL/GLC/VIII/2010 tanggal 11 Agustus 2010;
- 3) Surat nomor : 14/LGL/GLC/VIII/2010 tanggal 12 Agustus 2010;
- 4) E-mail Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi kepada PT. Ebara Indonesia tanggal 12 Oktober 2010;
- 5) Termasuk Retainer Service Agreement Ref. No.1022 tanggal 15 Oktober 2010 yang dikirim Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi kepada PT. Ebara Indonesia;

Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menyampaikan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bahwa sudah tercapai kesepakatan antara Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan PT. Ebara Indonesia maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah mulai melakukan peralihan tugas dan dokumen, seperti terbukti yang dilakukan pada tanggal 19 Oktober 2010, (Bukti :T-29, T-30, T-31, T-32, T-33);

29. Bahwa tanggal 25 Oktober 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi melakukan Yomiawase dengan Saudara Sylvia Novita, SH mengenai perbutan tidak menyenangkan Pasal 335 KUHPidana, (Bukti : T-34 );

30. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menyampaikan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bahwa mengenai gaji sudah berlaku gaji di PT. Ebara Indonesia bersamaan dengan masa kerja yaitu yang dimulai sejak tanggal 1 Oktober 2010, meskipun tempat kerja masih di kantor Penggugat;

Maka pada hari Jumat, 29 Oktober 2010 sore, sebelum selesai jam kerja, Penggugat menyampaikan kepada Tergugat bahwa gaji Tergugat sudah dihitung sesuai gaji di Surat Perjanjian Kerja (SPK) dengan PT. Ebara Indonesia yang telah dikirim melalui E-mail pada hari Selasa tanggal 12 Oktober 2010 dan telah disetujui oleh Tergugat dan PT. Ebara Indonesia, tetapi hari ini akan dibayarkan setengahnya dulu;

31. Bahwa setelah Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi melihat saldo di rekening bank BCA melalui Anjung Tunai Mandiri (ATM) pada hari Sabtu, tanggal 30 Oktober 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sangat terkejut karena ternyata Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi

Hal. 35 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



mentransfer setengah gaji dari jumlah gaji yang berlaku di PT.GLC Consulting dan tidak sesuai pernyataan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada hari Jumat, 29 Oktober 2010 sore, yaitu gaji yang dibayarkan hari ini tanggal 29 Oktober 2010 adalah sesuai gaji yang telah disepakati oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang kemudian disetujui juga oleh PT. Ebara Indonesia. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebesar Rp.7.000.000.-(Tujuh juta rupiah). Kemudian menghubungi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi melalui pesan singkat (SMS) sebagai berikut :

- Mr.T.Goto slmt pg. Mohon ditransfer gaji sy setengah bln lg krn sy mash kary GLC. Sy harus bayar kewajiban yg tidak boleh terlambat. Sy tunggu hari ini.Tks

Dikirim: 30-Okt-2010, 07:02:54 Penerima : 08111553946

< Dari:Z:GLC Direktur-Teruhisa Goto

30.10.2010 07:04AM

*Itu tdk bs krn hari ini bukan hari kerja.Hari senin br bs.*

- 30 Oktober 2010, jam : 07:07:26

Hari senin sdh tgl.1.Jadi segala akibat yg timbul akibat kesengajaan GLC&GLC wajib ikut serta mengganggu.Tk

< Dari:Z:GLC Direktur-Teruhisa Goto

30.10.2010 07:09AM

*Pak Merdy sudah setuju pembayaran setengah bulan dulu pd hari jumat. Sisa embayaran akan dilaksanakan hari senin sesuai dgn PP.*

- 30 Oktober 2010, jam : 07:15:31

Mr.T.Goto sbg org yg mempunyai intelektual yg tinggi harus juga punya nilai kemanusiaan. Kta semua sama, tdk ada yg hebat&klu Tuhan marah,dibuat Stroke.(Bukti : T-35);

32.a. Bahwa pada hari Senin, tanggal 1 Nopember 2010 sekitar jam: 10.22 – 10.50 WIB, Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi langsung memerintahkan Tergugat supaya ke ruang rapat besar PT. GLC Consulting diikuti juga oleh Saudara Yunita Supervisor SDM, dan ketika pintu ditutup, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan suara yang lantang, tegas dan serta merta menyampaikan kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi bahwa hari ini Tergugat Rekonvensi/ Penggugat Konvensi menyatakan memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi (PHK) sepihak. Hari ini juga



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

harus segera lakukan serah terima tugas dan mengembalikan barang-barang milik Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi;

b. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sangat terkejut dan tidak menyangka sama sekali pernyataan dan tindakan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi yang menyatakan hubungan kerja harus diakhiri hari ini juga dan segera serahkan tugas dan semua barang milik perusahaan, karena sampai dengan hari Jumat 29 Oktober 2010, hubungan masih harmonis dan baik-baik saja. Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi menyatakan bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi salah menafsirkan dan menerapkan Pasal 5 ayat 3 PKWT. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menyatakan juga bahwa akan menyiapkan surat Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Rapat selesai;

c. Bahwa ditempat bekerja, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi meneror dan dengan paksa secara berkala, menit kementit, kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi supaya segera menyelesaikan Serah Terima Tugas, mengembalikan barang, dan menyerahkan kembali Surat Kesepakatan Bersama Penarikan Kembali Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

d. Bahwa dalam keadaan sangat tertekan dan menahan emosi karena harga diri sangat terusik, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berusaha mengendalikan diri dan ditengah kegalauan/depresi yang sangat, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi membuat Surat permintaan perundingan mengenai maksud mengakhiri Perjanjian Kerja waktu Tertentu, yang diterima oleh saudara Yunita pada tanggal 1 Nopember 2010 sekitar jam : 16.21 WIB, (Bukti : T- 36);

e. Bahwa pada sekitar jam : 16.25 WIB, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menyampaikan izin kepada Saudara Yunita, untuk turun kelantai dasar, mengecek di ATM, apakah sisa gaji (separuh) sudah ditransfer atau belum;

f. Bahwa jam : 06:17 PM, Saudara Yunita mengirimkan pesan singkat (SMS) yang akmi kutip :

*"pak merdy mr goto sdh pulang,hati2 ya pak,semoga bpk masih mau gabung dgn GLC"*(Bukti : T-37);

33. Bahwa pada hari Selasa, 2 Nopember 2010, sekitar jam : 08.14 – 09.28 WIB, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang diwakili oleh Saudara

Hal. 37 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

Sylvia Novita, SH (Legal Supervisor) dan Saudara Yunita (Supervisor SDM) tanpa surat kuasa khusus, yang menurut pengakuan mereka ditugaskan oleh Saudara Teruhisa Goto Direktur PT. GLC Consulting telah melanjutkan proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan dibuatlah Risalah Pertemuan yang dalam angka 2 (dua) dengan jelas dijelaskan antara lain bahwa .....  
*"perusahaan telah meninjau dan menilai kinerja Pekerja pada tanggal 1 Nopember 2010....."* Peninjauan ini bertentangan dengan unsur-unsur dalam Pasal 5 ayat 3 PKWT tanggal 29 Juli 2010, (Bukt ; T-38);

- 34.a. Bahwa pada hari Rabu, tanggal 3 Nopember 2010 sekitar jam : 8.42 – 09.00 WIB, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi memerintahkan dan memberi ultimatum bahwa hari ini merupakan batas akhir berada di kantor ini dan hari ini Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi diPHK;
- b. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak pernah melakukan proses peninjauan bersama dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, malahan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi didesak cepat-cepat buat serah terima tugas dan serahkan barang milik Penggugat, sehingga perundingan menemukan jalan buntu;
- c. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, telah menyiapkan dan menyerahkan surat format Serah Terima Tugas dan Pekerjaan yang telah dilakukan, akan tetapi Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak mau menerima/menandatangani, (Bukti : T-39);
- d. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, sesuai E-mail tanggal 3 Nopember 2010 jam : 11.51, yang ditujukan kepada 'sylvia'; 'yunita'; 'merdy,' menyatakan : *Setelah jam istirahat prioritas tugas sementara adalah sebagai berikut.*

1. *Pembahasan draft surat terima tugas : dibuat Pak Merdy, disetujui Goto;*
  2. *Surat berakhirnya hubungan kerja : dibuat Sylvia, disetujui Goto;*
  3. *Surat kuasa : dibuat Sylvia, disetujui Goto;*
  4. *Draft email ke Ebara dibuat Sylvia, disetujui Goto, disetujui Pak Merdy, baru dikirim;*
  5. *Urusan2 hari terakhir pak Merdy, kunci, data2, surat pernyataan dll, diuruskan Nita;*
- Tugas2 tersebut diutamakan dibanding semua tugas lain (pak Merdy tidak perlu kerjakan tugas rutin);*
- Hari ini jangan masukkan acara rapat lain maupun keluar kantor sampai jam 5;*

Hal. 38 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)





T. Goto (Bukti : T-40);

e. Bahwa sekitar jam : 12.00 WIB, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi membuat surat izin untuk ke Disnaker Jakarta Pusat dan memberikan kepada Saudara Yunita;

f. Bahwa sekitar jam : 16.48 – 17.18 WIB, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dipanggil Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi supaya keruang rapat besar dengan membawa semua pelengkapan kerja. Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi didampingi oleh Saudara Sylvia Novita, SH dan Saudara Yunita. Sebelum mulai pembicaraan, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menyerahkan Surat perihal risalah Pertemuan dan permintaan berunding langsung dengan pengusaha dan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi menerimanya, (Bukti : T-41);

g. Bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dengan sangat geram menerima surat yang dimaksud diatas dan menyatakan hari ini terakhir Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berada disini dan dengan lantang Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengatakan, sekarang harus serahkan data/dokumen perusahaan. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi mengatakan kalau mau dilakukan PHK sepihak, buatlah surat PHKnya, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi katakan, tidak punya waktu lagi. Dan ketika Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi mengatakan serahkan data/dokumen, kemudian serahkan barang perusahaan, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan berat hati dan terpaksa menyerahkan data/dokumen beserta barang milik perusahaan, kecuali Kartu Pengenal Karyawan. Dan dengan nada yang marah Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi meminta namun Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi tetap tidak mau menyerahkan karena kartu dimaksud sebagai salah satu alat bukti dan sebagai tanda bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi masih sebagai Karyawan, dan kemudia Saudara Yunita membuat Surat Serah Terima Fasilitas Kantor, (Bukti : T-42);

35. Bahwa pada hari Kamis, 4 Nopember 2010, ternyata ada Email dari Sylvia Novita masuk di E-mail Penggugat Rekonvensi/ Tergugat Konvensi, E-mail tersebut menyatakan, pada hari Kamis, 4 Nopember 2010 jam : 5:08 PM, Saudara Rusty (Rustyaningsih P&GA Manager PT.Ebara Indonesia) mengirim E-mail kepada Sylvia mengenai penghapusan data. E-mail ini memberitahukan bahwa sesuai permintaan Ibu/GLC untuk pemusnahan / penghapusan data Bpk.Merdi telah kami lakukan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tindakan Saudara Sylvia ini tidak mempunyai etika dan telah melanggar E-mail tanggal 3 Nopember 2010 jam : 11.51, yang antara lain menyatakan *Draft email ke Ebara dibuat Sylvia, disetujui Goto, disetujui Pak Merdy, baru dikirim;*

36. Bahwa pada tanggal 8 Nopember 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi datang untuk bekerja tetapi disuruh turun kembali oleh Petugas Security karena sudah ada perintah dari Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan ada Surat No.007/HRD/XI/2010 tanggal 3 Nopember 2010 kepada Security dan Manajemen Intiland Tower yang menyatakan bahwa terhitung sejak tanggal 3 Nopember 2010, Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sudah tidak tercatat lagi sebagai karyawan PT. GLC Consulting, (Bukti : T-43);
37. Bahwa tanggal 24 Nopember 2010, diadakan pertemuan/perundingan Bipartit yang ke-4 (keempat) antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan kuasa hukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, (Bukti : T- 44);
38. Bahwa perundingan mediasi di Disnakertrans Jakarta Pusat, dilakukan pada tanggal 19 Nopember, tanggal 26 Nopember dan tanggal 3 Desember 2010. Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi menyerahkan juga Kronologis permasalahan, (Bukti : T-45) ;
39. Bahwa tanggal 28 Desember 2010, mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, Kota Administrasi Jakart Pusat mengeluarkan Anjuran nomor : 1918/-1.8351, dan surat dimaksud diterima oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi pada tanggal 3 Januari 2011, (Bukti : T-46);
40. Bahwa Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, tidak memberikan pendapat atas Anjuran dimaksud, karena beberapa alasan, antara lain penulisan gaji sebulan yang seharusnya adalah Rp. 4.100.000.-(empat juta seratus ribu rupiah), tertulis Rp.3.600.000.-(tiga juta enam ratus ribu rupiah). Karena tidak memberikan jawaban, maka Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dianggap menolak anjuran tertulis, sesuai Pasal 13 ayat (2) huruf c dan d UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
41. Bahwa tindakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak dan seketika kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, berdasarkan Pasal 5 ayat 3 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010, tidak sesuai/bertentangan dan melanggar pasal-pasal sebagai berikut :

Hal. 40 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



- a. Pasal 1 angka 1 dan 2 PKWT tanggal 29 Juli 2010;
  - b. Pasal 22 ayat 3, Pasal 25 ayat 1, Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting tanggal 17 April 2009;
  - c. Pasal 111 ayat (2) UU No.13 tahun 2003, Pasal 62, Pasal 51 ayat (2), Pasal 54 ayat 2 UU No.13 tahun 2003; Pasal 151 dan Pasal 155 ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003;
  - d. Pasal 2 Kepmenakertrans No.100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
42. Bahwa akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, maka Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi wajib membayar gaji bulan Nopember 2010, bulan Desember 2011, sampai sekarang kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sesuai Pasal 93 ayat (2) huruf f, Pasal 155 ayat (2) UU No.13 tahun 2003, dan Pasal 8 PP No.8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, Pasal 151 dan Pasal 155 ayat (1) dan (2) UU No.13 tahun 2003;
43. Bahwa akibat tindakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi, maka Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi wajib membayar Tunjangan Hari Raya (THR) kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sesuai Pasal 41 Peraturan Perusahaan (PP) PT.GLC Consulting, jo. Permenakertrans No.4 tahun 1994 tentang THR, karena Tergugat mulai bekerja sejak tanggal 2 Agustus 2010;
44. Bahwa tanggal 17 Januari 2011, gugatan didaftarkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, dengan Nomor : 07/PHI.G/2011/PN.JKT.PST.

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

1. Mengabulkan Gugatan Rekonvensi Tergugat dalam Konvensi untuk seluruhnya;
2. Menjatuhkan putusan sela dan menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar upah Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sejak bulan Nopember 2010, dan Tunjangan Hari Raya;

Hal. 41 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;
4. Menyatakan batal demi hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi;
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
6. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar uang paksa (dwangsoom) sebesar Rp.10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan sejak putusan mempunyai kekuatan hukum tetap (inkracht van gewijsde zaak);
7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi (uit voorbaar bij voorraad);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengambil putusan, yaitu Putusan No. 07/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. tanggal 23 Mei 2011 yang amarnya sebagai berikut :

## **DALAM KONVENSI**

### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus dan berakhir sejak 1 November 2010;
3. Menghukum Penggugat membayar upah Tergugat dari November 2010 s/d Juli 2011 sebesar Rp.36.900.000,- (tiga puluh enam juta sembilan ratus ribu Rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

### **DALAM REKONVENSI**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi Tunjangan Hari Raya sebesar **Rp. 1.025.000,-** (satu juta dua puluh lima ribu Rupiah);
3. Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi selain dan selebihnya ;

### **DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

- Membebankan biaya perkara kepada NEGARA sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu Rupiah);

Hal. 42 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 4 Juli 2011 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 1 Juli 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 20 Juli 2011 sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No. 76/Srt..Kas/PHI/2011/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 2 Agustus 2011 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 10 Agustus 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 23 Agustus 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 formil dapat diterima ;

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

#### **A. UMUM**

##### **Tentang Sahnya Penyampaian Memori Kasasi**

1. Bahwa Memori Kasasi ini disampaikan berdasarkan pada kewenangan yang diberikan dan tersebut dalam Surat Kuasa tanggal 1 Juli 2011 nomor 01/LGL/GLC/VI/2011;
2. Bahwa Pemohon Kasasi baru menerima pemberitahuan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 4 Juli 2011 sebagaimana Relaas Pemberitahuan Putusan PHI tanggal 4 Juli 2011 nomor : 07/PHI.G/2011/PN.JKT.PST.;
3. Bahwa Memori Kasasi ini diajukan dalam tenggang waktu berdasarkan ketentuan Pasal 110 huruf b Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal 47 ayat (1) Undang-undang No. 14 tahun 1985 jo Undang-undang No. 5 tahun 2004 jo Undang-undang No. 3 tahun 2009 tentang Mahkamah Agung, yakni:  
Pasal 110 huruf b Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan:





*"Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja :*

*a. ....*

*b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.";*

Pasal 47 ayat (1) Undang-undang No. 14 tahun 1985 jo Undang-undang No. 5 tahun 2004 jo Undang-undang No. 3 tahun 2009 tentang Mahkamah Agung, menyatakan: *"Dalam pengajuan permohonan kasasi pemohon wajib menyampaikan pula memori kasasi yang memuat alasan-alasannya, dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah permohonan yang dimaksud dicatat dalam buku daftar. "*

sehingga karenanya mohon agar Memori Kasasi ini dapat diterima;

4. Bahwa Memori Kasasi ini dimaksudkan sebagai upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 23 Mei 2011 nomor 07/PH1.G/2011/PN.JKT.PST.;

#### **B. Tentang Amar Putusan**

5. Bahwa amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 23 Mei 2011 nomor 07/PH1.G/2011/PN.JKT.PST. yang dimohonkan Kasasi oleh Pemohon Kasasi adalah sebagai berikut:

#### **"MENGADILI**

##### **DALAM KONVENSI**

##### **DALAM EKSEPSI:**

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

##### **DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus dan berakhir sejak 1 November 2010;
3. Menghukum Penggugat membayar upah Tergugat dari November 2010 s/d Juli 2011 sebesar Rp 36.900.000,- (tiga puluh enam juta sembilan ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

##### **DALAM REKONVENSI:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk sebagian;



2. *Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar kepada Penggugat Rekonvensi Tunjangan Hari Raya sebesar Rp 1.025.000,- (satu juta dua puluh lima ribu rupiah);*

3. *Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi selain dan selebihnya;*

**DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI**

- *Membebaskan biaya perkara kepada NEGARA sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).";*

**C. Tentang Dasar dan Alasan Permohonan Kasasi**

6. Bahwa adapun yang menjadi dasar dan alasan Pemohon Kasasi mengajukan Kasasi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 23 Mei 2011 nomor 07/PHI.G/2011/PN.JKT.PST. ("Putusan"), adalah sebagai berikut:

a. Berdasarkan Pasal 30 Undang-undang nomor 14 tahun 1985 jo. Undang-undang nomor 5 tahun 2004 jo. Undang-undang nomor 3 tahun 2009 tentang Mahkamah Agung, maka alasan mengajukan kasasi yaitu:

- 1) tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- 2) salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- 3) lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

b. Bahwa permohonan kasasi ini diajukan oleh Pemohon berdasarkan dasar dan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) huruf b yakni *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

7. Bahwa tentang amar Putusan "*Menghukum Penggugat membayar upah Tergugat dari November 2010 s/d Juli 2011 sebesar Rp 36.900.000,- (tiga puluh enam juta sembilan ratus ribu rupiah)*" senyatanya didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan hukum, yang pada pokoknya:

*"Menimbang, bahwa Penggugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat tertanggal 1 November 2010 (bukti P-20) alasan Penggugat memutuskan hubungan kerja kepada Tergugat didasarkan pada ketentuan P asasi 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berbunyi "kedua belah pihak sepakat untuk meninjau hubungan kerja termasuk mengenai gaji, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian ini dan apabila dalam peninjauan yang telah dilakukan antara kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak*



sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan', menurut Majelis berdasarkan pada ketentuan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut diatas, ada beberapa hal yang menjadi persyaratan kondisi berakhirnya PKWT tersebut, yaitu:

1. Adanya peninjauan hubungan kerja termasuk mengenai gaji setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian;
2. Peninjauan tersebut dilakukan oleh kedua belah pihak;
3. Apabila peninjauan tersebut tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. ";

"Menimbang, bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diatur dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010 jo Pasal 19 ayat (4) Peraturan perusahaan PT. GLC Consulting Tahun 2009 - 2011 yang menyatakan apabila karyawan setelah mendapat Surat Peringatan Ketiga, dalam masa berlakunya masih melakukan pelanggaran lagi, maka perusahaan i c Penggugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena Tergugat baru mendapat Surat Peringatan Pertama dan Kedua (bukti P-10 dan P-II), maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas, Pengugat belum memenuhi syarat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat;"

"Menimbang, bahwa apabila berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (T) diatas, maka berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;"

"Menimbang, bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga bukan karena ketentuan Pasal 5 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010 jo Pasal 19 ayat (4) Peraturan perusahaan PT. GLC Consulting Tahun 2009 - 2011, sehingga alasan Penggugat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang



*Ketenagakerjaan, belum memenuhi persyaratan sebagaimana ketentuan tersebut di atas;"*;

*"Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat dikabulkan dengan memberlakukan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;"*;

*"Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat yang mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat pada tanggal 01 November 2010, maka berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat wajib membayar ganti rugi kepada Tergugat sebesar upah Tergugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yaitu tanggal 01 Agustus 2011, dengan perincian sebagai berikut:*

*Upah November 2010 s/d Juli 2011=9 bulan x Rp. 4.100.000,- = Rp. 36.900.000,- "*

**D. Tentang Judex Facti Salah Menerapkan Hukum Perihal Pengakhiran Hubungan Kerja Waktu Tertentu Antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi**

8. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan judex facti yang menyatakan:

*"Menimbang, bahwa Penggugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat tertanggal 1 November 2010 (bukti P-20) alasan Penggugat memutuskan hubungan kerja kepada Tergugat didasarkan pada ketentuan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ...."*;

*"Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat yang mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat pada tanggal 01 November 2010, maka.... "*;

9. Bahwa judex facti dalam pertimbangan hukumnya tidak menanggapi dan memberikan alasan atas dalil-dalil yang telah disampaikan oleh Pemohon Kasasi dalam gugatan aquo, hal mana dalil-dalil Pemohon Kasasi tersebut telah terbukti di persidangan. Judex facti dalam pertimbangan hukumnya tidak mempertimbangkan dengan jelas dan tegas apakah dalil-dalil Pemohon Kasasi tersebut terbukti atau tidak terbukti;
10. Bahwa pertimbangan judex facti yang seolah-olah menyatakan Pemohon Kasasi-lah yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak



dengan Termohon Kasasi pada tanggal 1 November 2010 adalah sangat menyesatkan, mengingat:

**FAKTA:**

- a. Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Termohon Kasasi, Pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi didasarkan pada kesepakatan sebagaimana Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;
- b. Kesepakatan pengakhiran hubungan kerja waktu tertentu antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi didasarkan pada tidak adanya kesepakatan atas peninjauan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan yaitu bulan Agustus s/d Oktober 2010, hal mana peninjauan hubungan kerja tersebut telah disepakati oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yaitu pada saat penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;
- c. Apabila Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah tidak sepakat atas

peninjauan hubungan kerja, maka tidak diperlukan adanya kesepakatan kembali untuk mengakhiri hubungan kerja waktu tertentu, melainkan cukup dengan tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak sehubungan dengan peninjauan hubungan kerja, maka secara otomatis hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berakhir;

Senyatanya kesepakatan cara pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tetap mengikat berdasarkan Pasal 55 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah sepakat dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;

Kesepakatan penarikan kembali perjanjian bisa dilakukan terlebih dahulu termasuk ketika baru akan ada perjanjian yang sebelumnya. Perjanjian seperti ini bisa dikatakan perjanjian dengan persyaratan tarik kembali/pembatalan;

*"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."* (vide Pasal 55 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

Hal. 48 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu "*  
(vide Pasal 1338 KUHPer);

d. Peninjauan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap kinerja Termohon Kasasi selama bekerja pada Pemohon Kasasi didasarkan atas:

- **Bukti P - 4.1**, berupa Kartu absensi Tergugat bulan Agustus 2010;
- **Bukti P - 4.2**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 20 Agustus 2010;
- **Bukti P - 4.3**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 23 Agustus 2010;
- **Bukti P - 4.4**, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 10 Agustus 2010;
- **Bukti P - 5.1**, berupa Kartu absensi Tergugat bulan September 2010;
- **Bukti P - 5.2**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 24 September 2010;
- **Bukti P - 5.3**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 28 September 2010;
- **Bukti P - 5.4**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 29 September 2010;
- **Bukti P - 5.5**, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (Mr. Goto) (0811 1553946) tanggal 20 September 2010;
- **Bukti P - 5.6**, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 21 September 2010;
- **Bukti P - 5.7**, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 24 September 2010;
- **Bukti P - 6.1**, berupa Kartu absensi Tergugat bulan Oktober 2010;
- **Bukti P - 6.2**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 7 Oktober 2010;
- **Bukti P - 6.3**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 15 Oktober 2010;
- **Bukti P - 6.4**, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 18 Oktober 2010;

Hal. 49 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

- **Bukti P - 6.5**, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (Mr. Goto) (08111553946) tanggal 22 Oktober 2010 pukul 08.05;
- **Bukti P - 7**, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan Agustus 2010;
- **Bukti P - 8**, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan September 2010;
- **Bukti P - 9**, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan Oktober 2010;
- **Bukti P - 10**, berupa Surat Peringatan I No. 026/LGL/X/2010 tanggal 18 Oktober 2010;
- **Bukti P - 11**, berupa Surat Peringatan II No. 027/LGL/X/2010 tanggal 25 Oktober 2010;
- **Bukti P - 13**, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (08111553946) tgl 30 Oktober 2010;
- **Keterangan:**
  - 1) Saksi Yunita, memberikan keterangan dibawah sumpah:  
*"Bahwa benar selama Tergugat bekerja, tercatat 8 (delapan) kali terlambat masuk kerja sehingga dikenakan teguran lisan sebanyak 3 (tiga) kali kemudian Surat Peringatan I;"*  
*"Bahwa benar pada tanggal 22 Oktober 2010, Tergugat mengirimkan sms pemberitahuan tidak masuk kantor karena alasan terlambat;"*  
*Bahwa benar atas tindakan tersebut, Tergugat dikenakan sanksi Surat Peringatan II;"*
  - 2) Saksi Muliawati, memberikan keterangan dibawah sumpah:  
*"Bahwa benar dari bulan Agustus sampai November 2010, Tergugat 8 kali keterlambatan;"*
  - 3) Saksi Tami Purwaningsih, memberikan keterangan dibawah sumpah:  
*"Bahwa benar Tergugat sering terlambat datang ke kantor;"*
- e. Senyatanya Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah melakukan peninjauan hubungan kerja dan atas peninjauan tersebut Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah menyatakan tidak sepakat, halmana terbukti berdasarkan:

Hal. 50 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

- **Bukti P - 15**, berupa Surat dari Tergugat tanggal 1 Nopember 2010 Perihal : Permintaan perundingan mengenai maksud mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
  - **Bukti P - 16**, berupa Risalah Pertemuan tanggal 2 Nopember 2010;
  - **Bukti P - 17**, berupa Surat dari Tergugat perihal Risalah Pertemuan dan Permintaan perundingan langsung dengan pengusaha tanggal 3 Nopember 2010;
  - **Bukti P - 20**, berupa Surat No. 029/LGL/GLC/XI/2010 perihal : Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tanggal 3 Nopember 2010;
- f. Atas peninjauan hubungan kerja yang telah disepakati oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang senyatanya dilaksanakan setelah 3 (tiga) bulan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berdasarkan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010, Termohon Kasasi tidak pernah memberikan hasil peninjauan sendiri atas hubungan kerja kepada Pemohon Kasasi meskipun Pemohon Kasasi telah menanyakannya kepada Termohon Kasasi, sehingga karenanya antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak mencapai kesepakatan atas peninjauan hubungan kerja tersebut;

### Catatan:

Pemohon Kasasi telah menyampaikan dalil angka 10 huruf a s/d f Memori Kasasi ini dalam gugatan aquo, halmana dalil-dalil Pemohon Kasasi tersebut tidak dipertimbangkan oleh iudex facti;

*"Maka Pasal 5 ayat (3) PKWT tetap berlaku sebagai perjanjian antara Penggugat dan Tergugat mengenai tarik kembalinya perjanjian kerja secara otomatis dengan persyaratan yang ditentukan di pasal tersebut. Dan berakhirnya hubungan kerja berdasarkan Pasal 5 ayat (3) PKWT bukan secara sepihak tetapi berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak dengan syarat-syarat tertentu yang disepakati pada saat penandatanganan PKWT maka Pasal 62 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku."* (vide halaman 6 baris 29 Putusan);

*"Bahwa pada tanggal 2 Nopember 2010 proses peninjauan dilanjutkan dengan penawaran dari Penggugat bahwa Penggugat bersedia meneruskan hubungan kerja dengan upah lebih rendah mengingat*

Hal. 51 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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)



keinginan Tergugat yang tetap ingin bekerja di tempat Penggugat, dimana penawaran tersebut diajukan secara tertulis sesuai dengan permintaan Tergugat. Pada saat itu juga Tergugat menanyakan kepada Penggugat apakah itu keputusan Penggugat. Penggugat telah menjawab bahwa itu bukan keputusan Penggugat tapi proses peninjauan dan penawaran itu karena keinginan Tergugat. Tergugat tidak setuju tentang penawaran tersebut tapi Tergugat juga menolak menjelaskan tentang keinginan Tergugat, padahal Penggugat sudah berkali-kali menanyakan kepada Tergugat tentang keinginan Tergugat/hasil peninjauan dari Tergugat. " (vide halaman 15 angka 17 Putusan);

11. Bahwa atas tidak adanya kesepakatan sehubungan dengan peninjauan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, MAKA akibat hukum yang terjadi adalah pengakhiran hubungan kerja Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berdasarkan kesepakatan sebagaimana Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;

**Catatan:**

- Berdasarkan Keterangan Ahli Paksi Seto, SH., M.Hum., memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar apabila terjadi Pemutusan Hubungan dalam hubungan kerja waktu tertentu, diperbolehkan adanya suatu kesepakatan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk mentenyampingkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang Ganti Rugi;"*

*"Bahwa benar apabila PKWT ditandatangani oleh kedua pihak, salah satu pihak tidak dapat menyatakan 1 pasal yang ada dalam PKWT tersebut tidak berlaku sedangkan pasal lain dalam PKWT tetap berlaku, kecuali ada kesepakatan antara kedua pihak yang mengaturnya;"*

*"Bahwa benar apabila ada kesepakatan penarikan perjanjian kerja antara kedua pihak, yang disepakati pada awal penandatanganan perjanjian kerja, maka kesepakatan itu berlaku bagi kedua pihak. "*

Dengan demikian pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi bukan didasarkan pada pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi, melainkan didasarkan pada kesepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi atas tidak adanya kesepakatan peninjauan hubungan kerja waktu tertentu sebagaimana Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;



**E. Tentang Juxta Facti Salah Menerapkan Hukum Perihal Kesepakatan Pengakhiran Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi Dalam Mengesampingkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan;**

12. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan judex facti yang menyatakan:

*"Menimbang, bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat diatur dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010 jo Pasal 19 ayat (4) Peraturan perusahaan PT. GLC Consulting Tahun 2009 - 2011 yang menyatakan apabila karyawan setelah mendapat Surat Peringatan Ketiga, dalam masa berlakunya masih melakukan pelanggaran lagi, maka perusahaan i c Penggugat dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena Tergugat baru mendapat Surat Peringatan Pertama dan Kedua (bukti P-10 dan P-II), maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas, Pengugat belum memenuhi syarat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat;"*

*"Menimbang, bahwa apabila berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) diatas, maka berdasarkan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;"*

13. Bahwa meskipun dalam pertimbangan judex facti menyatakan pengakhiran hubungan kerja dilakukan oleh Pemohon Kasasi secara sepihak, namun berdasarkan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010, antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah menyepakati untuk mengesampingkan Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam hal pengakhiran hubungan kerja;

14. Bahwa ketentuan untuk mengesampingkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan dalam hal pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010, telah dibahas, dibicarakan dan disepakati terlebih dahulu oleh Pemohon Kasasi dan Termohon kasasi berdasarkan Bukti P-2;

15. Bahwa pencantuman ketentuan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 antara Pemohon Kasasi dan Termohon





Kasasi selain dimaksudkan untuk sepakat mengakhiri hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang didasarkan atas tidak tercapainya kesepakatan tentang peninjauan hubungan kerja, juga dimaksudkan untuk mengesampingkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan perihal pengakhiran hubungan kerja berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

**Catatan:**

*"Perjanjian kerja berakhir apabila :*

- a. pekerja meninggal dunia;*
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.";*

(vide: Pasal 61 ayat [1] huruf d Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

*"Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. "* (vide: Pasal 111 ayat [2] Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)

- Keadaan atau kejadian tertentu yang dimaksud dan yang telah disepakati oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 adalah tidak adanya kesepakatan diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi setelah dilakukannya peninjauan hubungan kerja, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Keterangan Ahli Paksi Seto, SH., M.Hum., memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar apabila terjadi Pemutusan Hubungan dalam hubungan kerja waktu tertentu, diperbolehkan adanya suatu kesepakatan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk mengenyampingkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang Ganti Rugi;"*

*"Bahwa benar apabila PKWT ditandatangani oleh kedua pihak, salah satu pihak tidak dapat menyatakan 1 pasal yang ada dalam PKWT*



*tersebut tidak berlaku sedangkan pasal lain dalam PKWT tetap berlaku, kecuali ada kesepakatan antara kedua pihak yang mengaturnya;"*

SENYATANYA, kesepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi untuk mengesampingkan Pasal 62 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perihal Pengakhiran Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sebagaimana Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 tetap berlaku dan mengikat kedua belah pihak;

**F. Tentang Judex Factie Tidak Mempertimbangkan Pasal 5 Ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Sebagai Dasar Pengakhiran Hubungan Kerja Antara Pemohon Kasasi Dengan Termohon Kasasi**

16. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan judex facti yang menyatakan:

*"Menimbang, bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan juga bukan karena ketentuan Pasal 5 ayat (2) huruf a Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 29 Juli 2010 jo Pasal 19 ayat (4) Peraturan perusahaan PT. GLC Consulting Tahun 2009 - 2011, sehingga alasan Penggugat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, belum memenuhi persyaratan sebagaimana ketentuan tersebut di atas;"*

*"Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, maka pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat dikabulkan dengan memberlakukan ketentuan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;"*

17. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan judex factie dan berpendapat bahwa judex factie telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum, mengingat judex factie dalam pertimbangan hukumnya TIDAK mempertimbangkan ketentuan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 sebagai dasar pengakhiran hubungan kerja waktu tertentu yang telah disepakati antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;



*"Kedua belah pihak sepakat untuk meninjau hubungan kerja termasuk mengenai gaji, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian ini dan apabila dalam peninjauan yang telah dilakukan antara kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan, maka kedua belah pihak sepakat untuk mengakhiri hubungan kerja tanpa memberlakukan Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."* (vide Pasal 5 ayat [3] Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010);

**Catatan:**

- a. Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 dicantumkan berdasarkan kesepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, mengingat :
  - (1) Termohon Kasasi belum tentu merasa bahwa tugas dan upahnya seimbang, mengingat upahnya lebih kecil dibandingkan dengan pengalaman Termohon Kasasi pada saat bekerja di tempat lain;
  - (2) Pemohon Kasasi belum tentu merasa bahwa tugas dan upah Termohon Kasasi seimbang, mengingat Pemohon Kasasi baru mengenal Termohon Kasasi dan ada kemungkinan Pemohon Kasasi menilai/meninjau upah Termohon Kasasi lebih baik (lebih tinggi) maupun lebih rendah;
- b. Pencantuman Pasal 5 ayat (3) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 senyatanya sudah diberitahukan oleh Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi (Bukti P - 2), dan atas pemberitahuan tersebut Termohon Kasasi tidak berkeberatan, halmana terbukti Termohon Kasasi tidak pernah menanggapi ataupun membantah Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010, baik sebelum maupun sesudah penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;

*"Persyaratan : kita menegosiasikan lagi hubungan kerja 3 bulan setelah dimulai hubungan kerjanya tentang hubungan kerja termasuk gajinya, dan kalau tidak mencapai kesepakatan, hubungan kerja bisa berakhir tanpa diberlakukan Pasal 62 UUKT."* (Bukti P - 2);

*"Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak."* (vide Pasal 55 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

*"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya"* (vide Pasal 1338 KUHPer);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian, telah terbukti dengan jelas dan tegas bahwa pencantuman Pasal 5 ayat (3) dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 adalah merupakan kesepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, hal mana telah sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

18. Bahwa Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak bertentangan dan telah sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

*"Perjanjian kerja berakhir apabila :*

- a. pekerja meninggal dunia;*
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;*
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau*
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja."*

(vide: Pasal 61 ayat [1] huruf d Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

*"Ketentuan dalam peraturan perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. "* (vide:

Pasal 111 ayat [2] Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);

## **Catatan:**

- Keadaan atau kejadian tertentu yang dimaksud dan yang telah disepakati oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dalam Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 adalah tidak adanya kesepakatan diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi setelah dilakukannya peninjauan hubungan kerja, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah tidak sepakat atas peninjauan hubungan kerja yang didasarkan atas kedisiplinan, sikap dan pelanggaran Termohon Kasasi, halmana terbukti berdasarkan:

Hal. 57 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

## **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)



- a. **Bukti P - 16**, berupa Risalah Pertemuan tanggal 2 Nopember 2010
- b. **Bukti P - 17**, berupa Surat dari Tergugat perihal Risalah Pertemuan dan permintaan perundingan Langsung dengan pengusaha tanggal 3 Nopember 2010;
- c. **Bukti P - 20**, berupa Surat No. 029/LGL/GLC/XI/2010 perihal : Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tanggal 3 Nopember 2010;
- d. **Bukti P - 22**, berupa Serah Terima Fasilitas Kantor dari Tergugat tgl 3 Nopember 2010;
- e. **Keterangan** Ahli Paksi Seto, SH., M.Hum., memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar bilamana ada suatu kesepakatan antara Pengusaha dan Tenaga Kerja dalam Perjanjian Kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja dengan mengenyampingkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, hal itu adalah termasuk dalam keadaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (T) huruf d UU No. 13 tahun 2003;"*

*"Bahwa benar apabila terjadi Pemutusan Hubungan dalam hubungan kerja waktu tertentu, diperbolehkan adanya suatu kesepakatan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk mentenyampingkan ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan tentang Ganti Rugi;"*

*"Bahwa benar apabila PKWT ditandatangani oleh kedua pihak, satu pihak tidak dapat menyatakan 1 pasal yang ada dalam PKWT tersebut tidak berlaku sedangkan pasal lain dalam PKWT tetap berlaku, kecuali ada kesepakatan antara kedua pihak yang mengaturnya;"*

*"Bahwa benar apabila ada kesepakatan penarikan perjanjian kerja antara kedua pihak, yang disepakati pada awal penandatanganan perjanjian kerja, maka kesepakatan itu berlaku bagi kedua pihak."*

- Peninjauan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap kinerja Termohon Kasasi selama bekerja pada Pemohon Kasasi didasarkan atas:





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bukti P - 4.1, berupa Kartu absensi Tergugat bulan Agustus 2010;
- Bukti P - 4.2, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 20 Agustus 2010;
- Bukti P - 4.3, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 23 Agustus 2010;
- Bukti P - 4.4, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 10 Agustus 2010;
- Bukti P - 5.1, berupa Kartu absensi Tergugat bulan September 2010;
- Bukti P - 5.2, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 24 September 2010;
- Bukti P - 5.3, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 28 September 2010;
- Bukti P - 5.4, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 29 September 2010;
- Bukti P - 5.5, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (Mr. Goto) (08111553946) tanggal 20 September 2010;
- Bukti P - 5.6, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 21 September 2010;
- Bukti P - 5.7, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 24 September 2010;
- Bukti P - 6.1, berupa Kartu absensi Tergugat bulan Oktober 2010;
- Bukti P - 6.2, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 7 Oktober 2010;
- Bukti P - 6.3, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 15 Oktober 2010;
- Bukti P - 6.4, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 18 Oktober 2010;
- Bukti P - 6.5, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (Mr. Goto) (08111553946) tanggal 22 Oktober 2010 pukul 08.05;
- Bukti P - 7, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan Agustus 2010;
- Bukti P - 8, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan September 2010;

Hal. 59 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- Bukti P - 9, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan Oktober 2010;
- Bukti P - 10, berupa Surat Peringatan I No. 026/LGL/X/2010 tanggal 18 Oktober 2010;
- Bukti P - 11, berupa Surat Peringatan II No. 027/LGL/X/2010 tanggal 25 Oktober 2010;
- Bukti P - 13, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (08111553946) tgl 30 Oktober 2010;
- Keterangan:

1) Saksi Yunita, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar selama Tergugat bekerja, tercatat 8 (delapan) kali terlambat masuk kerja sehingga dikenakan teguran lisan sebanyak 3 (tiga) kali kemudian Surat Peringatan I;"*

*"Bahwa benar pada tanggal 22 Oktober 2010, Tergugat mengirimkan sms pemberitahuan tidak masuk kantor karena alasan terlambat;"*

*"Bahwa benar atas tindakan tersebut, Tergugat dikenakan sanksi Surat Peringatan II;"*

2) Saksi Muliawati, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar dari bulan Agustus sampai November 2010, Tergugat 8 kali keterlambatan;"*

3) Saksi Tami Purwaningsih, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar Tergugat sering terlambat datang ke kantor;"*

- Atas ketidaksepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi terhadap peninjauan hubungan kerja yang didasarkan atas kedisiplinan, sikap dan pelanggaran Termohon Kasasi, maka Pemohon Kasasi telah memberitahukan berakhirnya hubungan kerja waktu tertentu kepada Termohon Kasasi (**Bukti P -20**), dan Termohon Kasasi telah bersedia untuk mengakhiri hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi tersebut halmana terbukti Termohon Kasasi telah mengembalikan seluruh fasilitas kantor kepada Pemohon Kasasi (**Bukti P - 22**);
- Kesepakatan tentang pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dengan alasan para pihak tidak mencapai kesepakatan setelah dilakukannya peninjauan hubungan kerja, setelah tiga bulan sejak dimulainya Perjanjian Kerja Waktu



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu, telah dicantumkan dalam Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 yang didasarkan pada Pasal 25 ayat (3) Peraturan Perusahaan PT. GLC Consulting;

SENYATANYA, kesepakatan pengakhiran hubungan kerja waktu tertentu antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi didasarkan pada ketentuan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010, halmana tidak bertentangan dengan dengan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga oleh karenanya Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 memiliki kekuatan hukum yang mengikat diantara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

19. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat pada pertimbangan judex facti yang menyatakan *"Menimbang, ....Oleh karena Tergugat baru mendapat Surat Peringatan Pertama dan Kedua (bukti P-10 dan P-II), maka berdasarkan ketentuan tersebut diatas, Pengugat belum memenuhi syarat untuk memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat;"*, mengingat:

- a. Surat Peringatan Pertama (Bukti P-10) dan Surat Peringatan Kedua (Bukti P-II) tidak dimaksudkan atau dijadikan dasar sebagai syarat oleh Pemohon Kasasi untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Termohon Kasasi, melainkan Surat Peringatan Pertama dan Kedua tersebut sebagai bukti bahwa Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran-pelanggaran yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan Pemohon Kasasi;
  - b. Surat Peringatan Pertama dan Kedua merupakan salah satu bukti kinerja Termohon Kasasi yang kurang disiplin selama kurung waktu 3 (tiga) bulan bekerja pada Pemohon Kasasi, hal tersebut dapat dijadikan salah satu pertimbangan oleh Pemohon Kasasi untuk melakukan peninjauan hubungan kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi sebagaimana Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010;
- SENYATANYA, pertimbangan judex facti yang menyatakan pengakhiran hubungan kerja waktu tertentu antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang didasarkan atas Bukti P-10 dan Bukti P-11 adalah keliru dan menyesatkan. Bukti P-10 dan Bukti P-II hanya

Hal. 61 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

dipergunakan oleh Pemohon Kasasi sebagai dasar untuk melakukan peninjauan hubungan kerja waktu tertentu dengan Termohon Kasasi;

20. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan judex facti yang menyatakan *"Menimbang, bahwa peninjauan hubungan kerja termasuk mengenai gaji sebagaimana yang disebutkan diatas, menurut Majelis tidak jelas parameter / kriterianya apa yang ditinjau, apakah berdasarkan kompetensinya atau perilakunya atau yang lainnya, sehingga sulit bagi Majelis untuk mempertimbangkannya;"*, mengingat:

- a. Kriteria / parameter peninjauan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi telah jelas dan tegas didasarkan atas hasil kinerja Termohon Kasasi yang kurang memenuhi harapan Pemohon Kasasi sehubungan dengan kedisiplinan, sikap dan pelanggaran Termohon Kasasi, halmana terbukti berdasarkan:
  - Bukti P - 4.1, berupa Kartu absensi Tergugat bulan Agustus 2010;
  - Bukti P - 4.2, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 20 Agustus 2010;
  - Bukti P - 4.3, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 23 Agustus 2010;
  - Bukti P - 4.4, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 10 Agustus 2010;
  - Bukti P - 5.1, berupa Kartu absensi Tergugat bulan September 2010;
  - Bukti P - 5.2, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 24 September 2010;
  - Bukti P - 5.3, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 28 September 2010;
  - Bukti P - 5.4, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 29 September 2010;
  - Bukti P - 5.5, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (Mr. Goto) (08111553946) tanggal 20 September 2010;
  - Bukti P - 5.6, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 21 September 2010;
  - Bukti P - 5.7, berupa Formulir Permintaan Cuti atas nama Tergugat tanggal 24 September 2010;
  - Bukti P - 6.1, berupa Kartu absensi Tergugat bulan Oktober 2010;
  - Bukti P - 6.2, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 7 Oktober 2010;

Hal. 62 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

- Bukti P - 6.3, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 15 Oktober 2010;
- Bukti P - 6.4, berupa Formulir Keterlambatan atas nama Tergugat tanggal 18 Oktober 2010;
- Bukti P - 6.5, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (Mr. Goto) (08111553946) tanggal 22 Oktober 2010 pukul 08.05;
- Bukti P - 7, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan Agustus 2010;
- Bukti P - 8, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan September 2010;
- Bukti P - 9, berupa Rekap Perhitungan Uang Transport dan Tunjangan Shift bulan Oktober 2010;
- Bukti P - 10, berupa Surat Peringatan I No. 026/LGL/X/2010 tanggal 18 Oktober 2010;
- Bukti P - 11, berupa Surat Peringatan II No. 027/LGL/X/2010 tanggal 25 Oktober 2010;
- Bukti P - 13, berupa SMS dari Tergugat (02128952599) kepada Penggugat (08111553946) tgl 30 Oktober 2010;
- Keterangan:
  - 1) Saksi Yunita, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar selama Tergugat bekerja, tercatat 8 (delapan) kali terlambat masuk kerja sehingga dikenakan teguran lisan sebanyak 3 (tiga) kali kemudian Surat Peringatan I;"*

*"Bahwa benar pada tanggal 22 Oktober 2010, Tergugat mengirimkan sms pemberitahuan tidak masuk kantor karena alasan terlambat;"*

*Bahwa benar atas tindakan tersebut, Tergugat dikenakan sanksi Surat Peringatan II;"*
  - 2) Saksi Muliawati, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar dari bulan Agustus sampai November 2010, Tergugat 8 kali keterlambatan;"*
  - 3) Saksi Tami Purwaningsih, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar Tergugat sering terlambat datang ke kantor;"*
- b. Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah mengetahui bahwa alasan peninjauan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon

Hal. 63 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi adalah didasarkan atas hasil kinerja Termohon Kasasi yang kurang memenuhi harapan Pemohon Kasasi sehubungan dengan kinerja Termohon Kasasi (Bukti P - 16);

*"Berdasarkan Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Perusahaan dengan Pekerja tertanggal 29 Juli 2010, Perusahaan telah meninjau dan menilai kinerja Pekerja pada tanggal 1 November 2010 dengan penawaran dari Perusahaan yaitu hubungan kerja tetap dilanjutkan dengan menurunkan upah Pekerja sehingga upah yang diterimanya adalah sebesar Rp. 3.000.000,- (tiga juta rupiah) per bulan terhitung pada tanggal 2 November 2010 dengan perincian:"*  
(angka 2 Bukti P-16);

c. Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah tidak sepakat atas peninjauan hubungan kerja yang didasarkan kinerja Termohon Kasasi, halmana terbukti berdasarkan:

- Bukti P - 15, berupa Surat dari Tergugat tanggal 1 Nopember 2010 Perihal : Permintaan perundingan mengenai maksud mengakhiri Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Bukti P - 16, berupa Risalah Pertemuan tanggal 2 Nopember 2010;
- Bukti P - 17, berupa Surat dari Tergugat perihal Risalah Pertemuan dan permintaan perundingan Langsung dengan pengusaha tanggal 3 Nopember 2010;
- Bukti P - 20, berupa Surat No. 029/LGL/GLC/X1/2010 perihal : Pemberitahuan Berakhirnya Hubungan Kerja tanggal 3 Nopember 2010;
- Keterangan:

1) Saksi Yunita, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar selama Tergugat bekerja, tercatat 8 (delapan) kali terlambat masuk kerja sehingga dikenakan teguran lisan sebanyak 3 (tiga) kali kemudian Surat Peringatan I;"*

*"Bahwa benar pada tanggal 22 Oktober 2010, Tergugat mengirimkan sms pemberitahuan tidak masuk kantor karena alasan terlambat;"*

*Bahwa benar atas tindakan tersebut, Tergugat dikenakan sanksi Surat Peringatan II;"*

2) Saksi Muliawati, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar dari bulan Agustus sampai November 2010, Tergugat 8 kali keterlambatan;"*

Hal. 64 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011

#### Disclaimer

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



3) Saksi Tami Purwaningsih, memberikan keterangan dibawah sumpah:

*"Bahwa benar Tergugat sering terlambat datang ke kantor;"*

d. Atas tidak adanya kesepakatan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi sehubungan dengan peninjauan hubungan kerja yang didasarkan kinerja Termohon Kasasi, maka ketentuan dalam Pasal 5 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 29 Juli 2010 dinyatakan berlaku dan mengikat kedua belah pihak;

Dengan demikian telah terbukti dengan jelas dan tegas bahwa parameter/ kriteria peninjauan hubungan kerja waktu tertentu setelah 3 (tiga) bulan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah berdasarkan kinerja Termohon Kasasi selama bekerja pada Pemohon Kasasi;

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

mengenai alasan ke 1 sampai dengan ke 20:

1. Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi berdasarkan PKWT selama 1 (satu) tahun dari 02 Agustus 2010 sampai dengan 01 Agustus 2011 dengan jabatan sebagai legal supervisor, pada tanggal 01 Nopember 2010 Pemohon Kasasi melakukan PHK terhadap Termohon kasasi, ini merupakan wanprestasi;
2. Bahwa karena Pemohon Kasasi melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Pemohon Kasasi diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada Termohon Kasasi sebesar upah Termohon kasasi, sampai batas waktu berakhirnya PKWT dimaksud;
3. Bahwa Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sudah tepat dan benar dalam putusan, serta pertimbangan dan penerapan hukumnya, karena itu permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak menjadi pertimbangan dan patut untuk ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan Judex Facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : PT. GLC CONSULTING tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi ditolak, dan dalam perkara ini nilai gugatannya ternyata tidak melebihi Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta Rupiah) maka sesuai Pasal 58

Hal. 65 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang No. 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-undang No. 48 Tahun 2009, Undang-undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah dengan Undang-undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan ke dua dengan Undang-undang No. 3 Tahun 2009, Undang-undang No. 2 Tahun 2004 dan undang-undang No. 13 Tahun 2003 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : **PT. GLC CONSULTING** tersebut ;

Membebankan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Jum'at** tanggal **11 November 2011** oleh **H. Dirwoto, S.H.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Buyung Marizal, S.H.** dan **Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.** Hakim-hakim Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan **Endah Detty Pertiwi, S.H., M.H.** Panitera pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Anggota-anggota,

ttd/

**Buyung Marizal, S.H.**

ttd/

**Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.**

Ketua,

ttd/

**H. Dirwoto, S.H.**

Panitera pengganti,

ttd/

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

Untuk salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI, SH.MH.**  
**NIP. 19591207 1985 12 2 002**

Hal. 66 dari 66 hal. Put. No. 706 K/Pdt.Sus/2011