



**PUTUSAN**

Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**  
**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT PEPUTRA MAHA JAYA**, diwakili oleh Fitrawati, S.E., Akt., CA., berkedudukan di Jalan Ahmad Yani Nomor 43 Gedung The Central Top Pekanbaru, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yuherwan, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Belimbing Nomor 100 E Lantai 2 dan 3, Kelurahan Wonorejo, Kecamatan Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 November 2016;  
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**NASRANY NAINY ROMAIA**, bertempat tinggal di Jalan Indah Sari Nomor 141 RT.002/RW.009 Kelurahan Rejosari, Kecamatan Tenayan Raya, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Daud Frans MP, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Parit Indah Nomor 888 I Kota Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Desember 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat pekerja yang sah dari PT Peputra Maha Jaya berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016 yang memperoleh perlindungan hukum (*legal protect*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmennaker Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
2. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berlaku selama 12 (dua

*Halaman 1 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

belas) bulan terhitung tanggal 19 Januari 2016 sampai dengan tanggal 18 Januari 2017;

3. Bahwa berdasarkan slip gaji karyawan atas nama Nasrany Naini Romaia periode Januari 2016 telah jelas Penggugat menerima Upah setiap bulannya adalah sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);
4. Bahwa dengan dikeluarkannya Surat Nomor 148/PMJ/DIR-HRD/IV/2016, tertanggal 12 April 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Peputra Maha Jaya, faktanya Penggugat telah di PHK secara sepihak oleh PT Peputra Maha Jaya dengan sisa kontrak selama 9 (sembilan) bulan;
5. Bahwa atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak tersebut telah menjadi dasar dan digunakan untuk mengakhiri seluruh kontrak kerja yang berlaku antara Penggugat dengan PT Peputra Maha Jaya tanpa adanya kompensasi yang diterima oleh Penggugat sesuai dengan ketentuan;
6. Bahwa Tergugat PT Peputra Maha Jaya dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak terhadap Penggugat telah melanggar syarat dan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati bersama;
7. Bahwa dalam hal dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut, Penggugat tidak mengerti apa yang menjadi kesalahan dari Penggugat secara hukum, hanya serta merta menuding bahwa Penggugat tidak ada peningkatan, tidak ada perbaikan kerja dari sisi kedisiplinan serta tanggung jawab pekerjaan. Bahwa tidak adanya tolak ukur yang transparan dan akuntabel yang dapat dijadikan patokan penilaian atas tudingan yang disampaikan Tergugat sebagai dasar dilakukannya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap Penggugat telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat;
8. Bahwa telah jelas dalam Pasal 7 ayat (4) huruf (a), (b), (c), (d) dan (e) apabila ada kesalahan yang dilakukan, maka perusahaan dapat mengambil tindakan disiplin terhadap Penggugat kami, namun hal tersebut tidak dilakukan oleh PT Peputra Maha Jaya sebagai mekanisme pembinaan terhadap pekerjanya;
9. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa disertai pemberian Surat Peringatan sepanjang kesalahan yang dilakukan dapat merugikan nama baik perusahaan maupun *financial vide* Pasal 7 ayat (6), namun hingga gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas I A Pekanbaru tidak ada satupun dokumen yang menyatakan bahwa Penggugat

Halaman 2 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



dalam melaksanakan pekerjaannya yang menimbulkan kerugian terhadap Tergugat;

10. Bahwa dengan tidak ditemukan fakta-fakta yang menunjukkan adanya perbuatan Penggugat yang telah merugikan perusahaan baik dari segi *financial* dan nama baik, namun sebaliknya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa disertai dasar dan landasan hukum yang jelas, oleh sebab itu tepat menurut hukum apabila Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah perbuatan yang bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *in casu* Perjanjian Kerja Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016 tidak ada satu klausul yang mengatur secara rinci dan jelas mengenai batasan atau dasar apakah yang menjadi ukuran atas selesainya pekerjaan tertentu yang diberikan kepada pekerja/Penggugat sebagaimana diamanatkan dalam Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai tolok ukur apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut telah selesai atau tidak. Bahwa yang mana hal tersebut sebagai fungsi kontrol dan menghindari tindakan sewenang-wenang dari pihak pemberi kerja/Tergugat dalam pelaksanaan perjanjian tersebut;
12. Bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak, wajib dicatatkan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak dilakukannya penandatanganan;
13. Bahwa atas fakta-fakta hukum yang kami sampaikan di atas, telah jelas adanya tindakan PT Peputra Maha Jaya dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat merupakan tindakan melawan hukum yang bertentangan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62 yang menyatakan sebagai berikut:  
“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar Upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja“;
14. Bahwa atas perselisihan hubungan industrial tersebut, maka Penggugat meminta Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru untuk

Halaman 3 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan Mediasi, sehingga dikeluarkannya Anjuran atas hasil Mediasi tersebut dengan Nomor Naker/C4/565/664/VI/2016;

15. Bahwa Anjuran Nomor 560/DTKT-PHIJ/2016/174, tanggal 29 April 2016 yang dikeluarkan Dinas Ketenagakerjaan, Penggugat menyatakan menerima Anjuran tersebut;
16. Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *in casu* Perjanjian Kerja Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016, Tergugat menurut hukum seharusnya membayar Upah sisa kontrak tersebut kepada Penggugat disebabkan Tergugat telah melakukan pemutusan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut secara sepihak dan tanpa alasan hukum yang jelas;
17. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016 mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara, sehingga Tergugat harus tunduk dan melaksanakan seluruh kewajibannya dengan membayar sisa Upah Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
  - a. Sisa masa kontrak selama 9 (sembilan) bulan;
  - b. Gaji perbulan yang diterima Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);Total sisa Upah atas pelaksanaan kontrak yang harus dibayarkan oleh PT Peputra Maha Jaya/Tergugat adalah:
$$9 \text{ bulan} \times \text{Rp}4.000.000,00 = \text{Rp}36.000.000,00 \text{ (tiga puluh enam juta rupiah);}$$
18. Bahwa atas Anjuran Nomor 560/DTKT-PHIJ/2016/174, tanggal 29 April 2016 yang dikeluarkan Dinas Ketenakerjaan, Penggugat menyatakan menerima Anjuran tersebut, namun Tergugat tidak ada iktikad baik untuk melaksanakan Anjuran tersebut sehingga Penggugat mengajukan gugatan dengan mendaftarkan gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Pekanbaru;
19. Bahwa karena gugatan Penggugat adalah beralasan hukum dan didukung oleh bukti-bukti otentik yang mempunyai nilai pembuktian sempurna, maka sangat beralasan menghukum Tergugat untuk menjalankan putusan terlebih dahulu/*uitvoerbaar bij voorraad* meskipun ada perlawanan/*verzet*, kasasi ataupun peninjauan kembali untuk tunduk terhadap putusan ini;
20. Bahwa agar Tergugat melaksanakan isi putusan dalam perkara ini, mohon Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) per hari sejak

Halaman 4 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017



putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap, manakala Tergugat lalai melaksanakan isi putusan ini;

21. Bahwa untuk menjamin agar gugatan ini tidak *illusoir* dan menghindari adanya iktikad buruk dari Tergugat untuk mengalihkan dan atau menjual seluruh asetnya untuk menghindari tanggung-jawabnya atas hak-hak dari Penggugat, maka sudah tepat menurut hukum untuk meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas harta benda dan aset-aset dari Tergugat;
22. Bahwa oleh karena itu telah cukup alasan kiranya gugatan Penggugat ini dapat diperiksa dan diadili di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Pekanbaru;

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

Dalam provisi:

1. Bahwa permohonan provisional ini didasarkan pada ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR dan dalam doktrin maupun SEMA serta Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I.;
2. Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum di atas, yang menunjukkan sifat darurat perkara *a quo* yaitu mengenai kelangsungan hidup Penggugat dalam membiayai hidupnya, maka sambil menunggu putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*) segera sebelum perkara disidangkan mohon dalam acara kilat (*kort ceding*) ditetapkan satu putusan provisi yang memutus dan menetapkan sebagai berikut:
  - a. Menetapkan gugatan Penggugat adalah sah;
  - b. Meletakkan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan sah dan mengikat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat atas Upah sisa kontrak sebagaimana dimaksud dalam Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016 sebagai berikut 9 bulan x Rp4.000.000,00 = Rp36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat atas kelalaian keterlambatan dalam melaksanakan atau menjalankan putusan ini sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) setiap hari apabila lalai memenuhi putusan ini terhitung sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*);

7. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), sekalipun ada upaya kasasi;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau

Jika Majelis Hakim yang mulia berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Gugatan Penggugat kabur (*Exceptio Obscur Libel*).

Bahwa sesuai dengan Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan "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", Konsekwensi penerapan Pasal 57 Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 gugatan Penggugat harus mengikuti aturan-aturan atau kaedah-kaedah yang ada pada Hukum Acara Perdata;

Bahwa menurut Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata halaman 63: "Supaya gugatan sah dalam arti tidak mengandung cacat formil harus mencantumkan *petitum* gugatan yang berisi pokok tuntutan Penggugat berupa deskripsi yang jelas menyebut satu persatu dalam akhir gugatan tentang hal-hal apa saja yang menjadi pokok tuntutan Penggugat yang harus dinyatakan dan dibebankan kepada Tergugat";

Bahwa dalam *petitum* Penggugat mengajukan tuntutan provisional dengan memohon dilakukan pemeriksaan secara cepat dengan alasan mengenai kelangsungan hidup Penggugat dalam membiayai hidup. Tetapi di dalam *posita* gugatan Penggugat tidak mendiskripsikan dengan jelas dasar-dasar tuntutan provisionil sehingga antara *petitum* dengan *posita* tidak berhubungan;

Bahwa dasar hukum pengaturan putusan provisi tidak diatur secara tegas melainkan secara implisit dalam Pasal 180 ayat (1) *Het Herziene Indlandsch Reglement* (HIR) dan Pasal 191 ayat (1) *Rechtsreglement voor de Buiengewesten* (RBg). Putusan provisionil tidak berkaitan dengan pokok

Halaman 6 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017



perkara dalam arti bukan bagian dari pokok perkara, misalnya putusan yang member izin, melarang atau memerintahkan untuk melakukan suatu tindakan yang bersifat sementara. Oleh karena itu apabila *petitum* suatu gugatan atau permohonan provisi berisi pokok perkara, Hakim harus menolaknya. Hal ini sesuai dengan Yurisprudensi MARI Nomor 279 K/Sip/1976, tanggal 5 Juli 1977: "Permohonan provisi seharusnya bertujuan agar ada tindakan Hakim yang tidak mengenai pokok perkara, permohonan yang berisikan pokok perkara harus ditolak";

Bahwa tuntutan provisi Penggugat yang meminta diletakkan sita jaminan atas harta benda milik Penggugat terasa aneh. Tergugat tidak keberatan jika Majelis Hakim menetapkan sita jaminan terhadap harta milik Penggugat karena terkait dengan kelangsungan hidup Para Penggugat dalam membiayai hidupnya;

Bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karena dalam *petitum* provisi Penggugat meminta persidangan acara cepat (*inkracht van gewisjde*), sedangkan dalam *posita* Penggugat meminta acara biasa;

Bahwa jika Penggugat mengajukan *petitum* provisi seharusnya Penggugat mengajukan gugatan *provisionele vordering*. Hal ini sejalan dengan pendapat Yahya Harahap halaman 884 menjelaskan bahwa gugatan provisi merupakan permohonan kepada Hakim dalam hal arbiter agar ada tindakan sementara mengenai hal yang tidak masuk dalam pokok perkara, misalnya melarang meneruskan pembangunan di atas tanah yang diperkarakan. Apabila dikabulkan maka disebut putusan provisional. Putusan provisional atau *provisionele beschiking* atau *temporary disposal* merupakan salah satu jenis Putusan Sela (Pasal 185 HIR);

Bahwa berdasarkan uraian-uraian di atas terlihat gugatan Penggugat kabur, mohon Majelis Hakim perkara *a quo* menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima;

2. Anjuran Mediator cacat hukum.

Bahwa dalam pendapat pegawai perantara dan pertimbangan hukum halaman 2 alinea ke dua Mediator mengacu kepada Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016;

Bahwa Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru cacat hukum karena didasari oleh dokumen yang salah. Tergugat tidak pernah mengeluarkan dan menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT Nomor 002/PMJ-HRD/SPKWT/U/I/2016), tanggal 19 Januari 2016;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa akibat dokumen yang salah, maka pertimbangan hukum Mediatorpun menjadi salah dan Anjurannyapun cacat hukum. Gugatan Penggugat yang didasari Anjuran yang cacat hukum mengakibatkan gugatannyapun batal demi hukum dan harus ditolak oleh Majelis Hakim;

Bahwa salah dokumen yang dianalisa terlihat sewaktu Mediasi, Tergugat mengajukan PKWT milik Tergugat. Dalam analisa hukumnya Mediator menyatakan PKWT milik Tergugat batal demi hukum karena bertentangan dengan Pasal 58 dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Pasal 59 ayat (7) menyatakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang tidak memenuhi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, mohon Majelis Hakim yang menyidangi perkara ini untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya tidak dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., tanggal 24 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menyatakan Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

Dalam Provisi

- Menolak tuntutan provisi Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebahagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat dihitung sesuai dengan batas waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditandatangani bersama antara Tergugat dengan Penggugat yaitu tanggal 19 Januari 2017;
3. Menyatakan telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 19 Januari 2016 sampai dengan tanggal 18 Januari 2017 adalah sah secara hukum mengikat antara Tergugat dengan Penggugat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan sisa gaji Penggugat yang belum dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat sesuai dengan kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 002/PMJ-

Halaman 8 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017





HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016 yaitu terhitung gaji bulan April 2016 yang belum dibayarkan satu bulan ditambah dengan gaji bulan Mei 2016 sampai dengan gaji bulan Januari 2017 selama 9 (sembilan) bulan dengan perhitungan sebagai berikut:

Gaji bulan April 2016 yang belum dibayarkan satu bulan = Rp4.000.000,00 ditambah dengan sisa gaji yang belum dibayar selama 9 bulan dari bulan Mei 2016 s/d bulan Januari 2017 =  $9 \times \text{Rp}4.000.000,00 = \text{Rp}36.000.000,00$  terbilang (tiga puluh enam juta rupiah), sehingga Total Gaji yang harus dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp40.000.000,00, terbilang (empat puluh juta rupiah);

6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Biaya perkara dibebankan pada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 17 November 2016, terhadap putusan tersebut Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 November 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 November 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Pbr., *juncto* Nomor 52/Kas/G/2016/PN.Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 9 Desember 2016;

Bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 22 Desember 2016, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 4 Januari 2017;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

Dalam Eksepsi:

- A. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Kurang Pertimbangan.  
("onvoldoende gemotiveerd")



Bahwa dalam pertimbangan hukum halaman 12 paragraf ke-2 Pengadilan Industrial Pekanbaru menyatakan “Menimbang, bahwa kedua poin eksepsi Tergugat tersebut di atas menurut Majelis Hakim sudah termasuk dalam pokok perkara yang harus dibuktikan para pihak, maka eksepsi Tergugat tersebut haruslah dinyatakan tidak dapat diterima”;

Bahwa atas pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru atas eksepsi Tergugat, Pemohon Kasasi tidak sependapat. Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tidak menguraikan dengan rinci pertimbangan hukumnya atas dalil-dalil eksepsi Pemohon Kasasi yang masuk dalam pokok perkara;

Bahwa dalam eksepsi Pemohon Kasasi telah menguraikan dengan jelas dalil-dalil serta dengan dasar hukum dan Yurisprudensi bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*);

Bahwa dalam uraian eksepsi, Pemohon Kasasi/Tergugat telah menguraikan dengan jelas dalil-dalil kaburnya gugatan Termohon Kasasi/Penggugat yang pada pokoknya, yaitu:

1. Bahwa dalam *petitum* Penggugat mengajukan tuntutan provisionil dengan memohon dilakukan pemeriksaan secara cepat dengan alasan mengenai kelangsungan hidup Para Penggugat dalam membiayai hidup. Tetapi di dalam *posita* gugatan Penggugat, tidak mendeskripsikan dengan jelas dasar-dasar tuntutan provisionil, sehingga antara *posita* dengan *petitum* tidak berhubungan;
2. Bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuure libel*), karena dalam *petitum* provisi Penggugat meminta persidangan acara cepat (*incracht van gewijsde*), sedangkan dalam *posita* Penggugat meminta persidangan acara biasa. Jika Penggugat mengajukan *petitum* provisi, seharusnya Penggugat mengajukan gugatan *provisionele vordering*. Pilihan dalam mengajukan gugatan secara cepat diatur dalam Pasal 98 dan 99 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Acara Cepat, sedangkan gugatan secara biasa diatur dalam Pasal 57 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;
3. Bahwa dalam replik Termohon Kasasi/Penggugat mengakui dengan jelas dan tegas terjadi kesalahan penulisan pada *petitum* dalam provisi poin 2 huruf B yaitu: “Meletakkan sita jaminan atas harta-harta benda milik Penggugat” dan diperbaiki menjadi harta-harta milik Tergugat; Bahwa atas perbaikan ini, Pemohon kasasi/Tergugat telah membantah dalam dupliknya, yaitu “Termohon Kasasi telah diberi kesempatan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperbaiki gugatan sebelum gugatan dibacakan, sehinggal perbaikan gugatan dalam replik tentu tidak dapat dibenarkan secara hukum;

Bahwa atas kesalahan dalam pengetikan atas meletakkan sita jaminan atas harta-harta Penggugat menjadi harta-harta milik Tergugat ini, tidak dipertimbangkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial malahan mengikuti perbaikan yang dilakukan Termohon Kasasi/Penggugat dalam repliknya. Hal ini bertentangan dengan Yurisprudensi MARI Nomor 546 K/Sip/1970, tanggal 28 Oktober 1970;

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru, pertimbangan hukum terkait gugatan provisi Termohon Kasasi/Penggugat halaman 12 menguraikan dengan jelas pertimbangan hukumnya dan sangat berbeda dengan menguraikan pertimbangan hukum eksepsi Pemohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa dalam pertimbangan hukum ini, Pengadilan Hubungan Industrial menggunakan istilah "gugatan provisi" yang menjadi objek eksepsi Pemohon Kasasi/Tergugat, apakah ingin mengajukan gugatan provisi atau gugatan biasa;

Bahwa sesuai dengan Yurisprudensi MARI Nomor 638 K/Sip/1969, tanggal 22 Juli 1970 yang menyatakan: "Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*"onvoldoende gemotiveerd"*) harus dibatalkan";

Dalam Pokok Perkara:

1. Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru salah menerapkan hukum dan atau melanggar hukum yang berlaku.

Bahwa dalam pertimbangan hukumnya halaman 17 s/d 18 Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru mengutip pasal-pasal Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait dengan persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu:

"Menimbang, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 58 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003";

"Menimbang, bahwa dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum, sesuai dengan ketentuan Pasal 58 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003";

"Menimbang, ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

Halaman 11 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017

## Disclaimer

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



yang berbunyi:

Ayat (1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan;

Ayat (2) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ayat (3) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diperpanjang atau diperbaharui;

Ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan paling lama 2 (dua) tahun, dan hanya diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

Ayat (6) Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama, pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Ayat (7) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka batal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Bahwa dalam pertimbangan hukumnya, Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru halaman 18 hanya mempertimbangkan jangka waktu bukti P-2 Penggugat: "...maka nyata bahwa Perjanjian Kerja yang dibuat Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja dengan Waktu Tertentu yang artinya waktu perjanjian kerja sudah ditentukan batasannya selama 12 (dua belas) bulan atau satu tahun kerja dari tanggal 19 Januari 2016 sampai dengan tanggal 18 Januari 2017";

Halaman 12 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tidak menerapkan Pasal 58 ayat (2) dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang seharusnya menjadi pertimbangan, yaitu:

1. Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat mensyaratkan masa percobaan?

Bahwa berdasarkan bukti P-1 Penggugat/Termohon Kasasi yaitu ID Nomor 09-07-2015 *juncto* bukti P-4 membuktikan tanggal 9 Juli 2015 telah menjadi karyawan tetap Pemohon Kasasi/Tergugat jauh sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu 19 Januari 2016;

2. Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu sesuai ayat (1) Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan apakah pekerjaannya bersifat tetap atau tidak, ayat (2) Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003?

Bahwa sesuai dengan pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru halaman 20 alinea ke-3: "Menimbang, bahwa setelah membaca dan mempelajari dengan cermat bukti-bukti T-2 yang telah dihadirkan Tergugat di dalam persidangan, tidak terdapat pasal ataupun klausul yang mengatur tentang target kerja yang harus dicapai oleh Penggugat selama masa kontrak kerja 12 bulan, dan oleh karenanya tidak ada kewajiban bagi Penggugat untuk memenuhi dalil-dalil tentang target dari Tergugat yang tidak ada pembuktiannya tersebut";

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru mengakui sendiri bahwa Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat tidak memenuhi unsur ayat (1) Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003: "Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu", yaitu tidak dicantukannya pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dan dalam jangka waktu berapa pekerjaan tersebut akan selesai. Hal ini sesuai dengan pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru halaman 23 alinea 1, yaitu: "Menimbang, bahwa jika Tergugat ingin memaksakan target kerja kepada Penggugat, maka

Halaman 13 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

seyogyanya secara hukum Tergugat dalam membuat Perjanjian kerja Waktu Tertentu disesuaikan dengan target kerja yang akan dicapai... dst”;

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Penggugat bersifat tetap atau tidak. Bila dilihat dari bukti T-3 Termohon Kasasi/Penggugat yaitu bukti slip gaji terbukti Termohon Kasasi/Penggugat adalah staff marketing, bukanlah mengerjakan pekerjaan yang bersifat sementara atau borongan sebagaimana disyaratkan ayat (2) Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa berdasarkan ayat (7) Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), maka batal demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru halaman 32 paragraf ke-6 yang menyatakan sendiri “Perjanjian yang dibuat Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat melanggar Pasal 58 dan 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa berdasarkan uraian di atas, Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru tidak menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku yaitu Pasal 58 dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Termohon Kasasi/Penggugat adalah batal demi hukum;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Desember 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan:

- Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah tepat dan benar serta tidak salah dalam menerapkan hukum;
- Bahwa Penggugat adalah pekerja yang sah dari PT Peputra Maha Jaya berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 002/PMJ-

Halaman 14 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

HRD/SPKWT/I/2016, tanggal 19 Januari 2016. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal 19 Januari 2016 sampai dengan tanggal 18 Januari 2017 dengan Upah setiap bulannya adalah sebesar Rp4.000.000,00 (empat juta rupiah);

- Bahwa kemudian Penggugat telah di PHK secara sepihak oleh PT Peputra Maha Jaya dengan dikeluarkannya Surat Nomor 148/PMJ/DIR-HRD/IV/2016, tertanggal 12 April 2016 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh PT Peputra Maha Jaya, dengan sisa kontrak selama 9 (sembilan) bulan tanpa adanya kompensasi yang diterima oleh Penggugat sesuai dengan ketentuan;
- Bahwa perbuatan Tergugat yang menghentikan masa kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu melalui Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat adalah melanggar ketentuan Pasal 61 *juncto* Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut adalah batal demi hukum, oleh karenanya Penggugat berhak atas uang ganti rugi sebesar Upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena merupakan penilaian terhadap fakta dan hasil pembuktian di persidangan yang tidak tunduk pada pemeriksaan kasasi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT PEPUTRA MAHA JAYA tersebut, harus ditolak;

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

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

Halaman 15 dari 16 hal. Put. Nomor 879 K/Pdt.Sus-PHI/2017



**M E N G A D I L I**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT PEPUTRA MAHA JAYA** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Senin tanggal 4 September 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

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

ttd/. H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.

ttd/.Dr. Fauzan, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Untuk Salinan  
**Mahkamah Agung R.I**  
a.n. Panitera,  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI, S.H., M.H.,**  
**NIP. 19591207 198512 2 002**