



PUTUSAN

Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

PT INFRATECH INDONESIA, berkedudukan di Sona Topas Tower lantai 11 Jalan Jendral Sudirman Kav. 26 Jakarta, yang diwakili oleh Anton Sudirgouw, selaku Presiden Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Herbert Sitorus, S.H., dan kawan-kawan para Advokat, beralamat Gedung Yarnati Lt. 3 #308, Jalan Proklamasi Nomor 44, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 April 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

DARWAN NH GULTOM, bertempat tinggal di Jalan AA Nomor 11 RT 004/RW 04, Kelurahan Sukabumi Selatan, Kecamatan Kebun Jeruk, Jakarta Barat, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai karyawan kontrak pada Jalan Jend. Sudirman Kav 26, Jakarta Selatan berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditandatangani pada hari Senin, 6 Juni 2016 dengan nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016 yang berlaku dihitung mulai 6 Juni 2016 sampai dengan 5 Juni 2017 dengan jabatan sebagai *Regional Project Manager* (RPM) dengan gaji pokok perbulan sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) sudah termasuk tunjangan makan dan tunjangan transportasi. (bukti P.1);

Halaman 1 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pada tanggal 20 Juli 2016, ketika Penggugat hendak berangkat ke kantor, Tergugat melalui perwakilannya Bpk. Ahmad Syafaat selaku General Manager melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat yang dikirimkan melalui surat elektronik (*e-mail*) ke Penggugat. Kemudian, ditanggal 22 Juli 2016, surat PHK di-*email*/kan oleh Ibu Dwi Gusmiyati selaku Sekretaris President Direktur Tergugat ke Penggugat dengan surat Nomor 018/SPHK-HR/IFT/VII/2016. Hal ini sangat mengecewakan Penggugat karena tidak adanya pemberitahuan terlebih dahulu, bahkan tidak adanya Surat Peringatan (SP) 1, 2 dan 3 dari Tergugat. (buktiP.2);
3. Bahwa atas tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu bahkan tidak adanya SP 1, 2 dan 3 memberikan dampak psikologis berupa tekanan batin bagi Penggugat mengingat Penggugat harus menafkahi isteri dan 2 (dua) orang anak yang masih duduk di bangku Sekolah Dasar (SD);
4. Bahwa Penggugat baru bekerja selama 2 (dua) bulan yaitu bulan Juni dan bulan Juli 2016;
5. Bahwa Tergugat baru membayar gaji Penggugat pada bulan Juni 2016 hanya sebesar Rp5.360.000,00 (lima juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah). (bukti P.3);
6. Bahwa Tergugat belum membayar gaji bulan Juli 2016 kepada Penggugat sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) sementara Penggugat sudah melakukan pekerjaannya;
7. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah bertentangan dengan Pasal 136 Jo Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 ganti rugi sisa kontrak batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja selama 10 (sepuluh) bulan lagi, yaitu sebesar $10 \times \text{Rp}12.000.000,00 = \text{Rp}120.000.000,00$ (seratus dua puluh juta rupiah);
9. Bahwa berdasarkan Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka Penggugat mencatatkan Perselisihan Hubungan Industrial tersebut ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan yang beralamat di Jalan Prapanca Raya Nomor 9 Blok B, Lantai 10 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan pada tanggal 6 September 2016;

Halaman 2 dari 22 hal. Put. Nomor 994 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

10. Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta telah mengeluarkan Nota Anjuran kepada Para Penggugat dan Tergugat, melalui surat Nomor 5016/-1.835.3 tanggal 16 November 2016 (bukti P.4) yang menganjurkan sebagai berikut;

I. Agar pihak Perusahaan membayarkan kepada pekerja ganti rugi sebesar upah pekerja dengan rincian sebagai berikut:

1. 10 bulan x Rp12.000.000,00 = Rp120.000.000,00
2. Sisa upah bulan Juni = Rp6.600.000,00
3. Gaji bulan Juli = Rp12.000.000,00 + Total = Rp138.600.000,00

II. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;

a. Apabila kedua belah pihak menerima anjuran Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

b. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial;

11. Bahwa pada anjuran Mediator tersebut diatas (*point 10*) Penggugat dapat menerima anjuran Mediator, sedangkan Tergugat menolak anjuran Mediator;

12. Bahwa oleh karena Tergugat menolak anjuran Mediator dan tidak melaksanakan anjuran tersebut, dan dalam upaya untuk layak menurut hukum bagi Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat guna memberikan kepastian hukum bagi Penggugat sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

13. Bahwa oleh karena keputusan yang dilakukan oleh Tergugat, seyogyanya Tergugat memperlakukan Penggugat sebagaimana layaknya memberikan hak-hak berupa gaji dan lain-lain;

14. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan tidak membayar ganti rugi sisa kontrak kepada Penggugat dari bulan Agustus 2016 sampai dengan bulan Mei 2017 atau selama 10 (sepuluh) bulan gaji 10

Halaman 3 dari 22 hal. Put. Nomor 994 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

x Rp12.000.000,00 = Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) berarti Tergugat telah melanggar Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

15. Bahwa Tergugat membayar gaji Penggugat pada bulan Juni 2016 hanya sebesar Rp5.360.000,00 (lima juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah) seharusnya sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah). Sehingga kekurangan gaji pada bulan Juni 2016 adalah sebesar Rp12.000.000,00 - Rp5.360.000,00 = Rp6.640.000,00 (enam juta enam ratus empat puluh ribu rupiah);

16. Bahwa Tergugat tidak membayar gaji Penggugat pada bulan Juli 2016 sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) sementara Penggugat telah melakukan pekerjaannya;

Berdasarkan alasan-alasan 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 seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Menghukum Tergugat agar membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu uang ganti rugi sisa kontrak dari bulan Agustus 2016 gaji, kekurangan gaji pada bulan Juni 2016 dan gaji yang ditahan oleh Tergugat pada bulan Juli 2016 dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Uang ganti rugi sisa kontrak 10 bulan; $10 \times \text{Rp}12.000.000,00 = \text{Rp}120.000.000,00$
 - b. Kekurangan gaji bulan Juni 2016 = $\text{Rp}6.640.000,00$
 - c. Gaji yang ditahan oleh Tergugat di bulan Juli 2016 = $\text{Rp}12.000.000,00$Jumlah = $\text{Rp}138.640.000,00$
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat total keseluruhan dalam gugatan sebesar Rp138.640.000,00 (seratus tiga puluh delapan juta enam ratus empat puluh ribu rupiah);

Atau;

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Halaman 4 dari 22 hal. Put. Nomor 994 K/Pdt. Sus-Phi/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 345/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Jkt.Pst tanggal 17 April 2017 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat terhitung sejak tanggal 20 Juli 2016;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa upah bulan Juli 2016 dan uang ganti rugi sisa kontrak yang seluruhnya sebesar Rp132.000.000,00 (seratus tiga puluh dua juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp256.000,00 (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut dihadiri Tergugat pada tanggal 17 April 2017 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 April 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 April 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 57/Srt.KAS/PHI/2017/PN.JKT.PST Jo. Nomor 345/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 Mei 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 16 Mei 2017 kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 Mei 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/Tergugat dalam memori kasasinya adalah:

- A. Pertimbangan hukum *Judex Facti* adalah pertimbangan yang tidak cukup (*onvoldoende gemotiveerd*), tidak cermat, tidak berdasarkan bukti-bukti, dan tidak mempertimbangkan hukum yang berlaku;

Halaman 5 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (selanjutnya disebut Majelis Hakim PHI) tidak mempertimbangkan dengan jelas fakta-fakta persidangan serta bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, oleh karenanya putusan tersebut tidak berdasar sehingga layak untuk dibatalkan;
2. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan telah bekerja selama dua bulan yaitu bulan Juni dan Juli 2016, dan telah menerima gaji pada bulan Juni 2016 sebesar Rp5.360.000,00 (lima juta tiga ratus enam puluh ribu rupiah), sedangkan gaji bulan Juli 2016 belum dibayarkan,dst;”

Bahwa dalil-dalil pertimbangan hukum tersebut tidak cermat serta tidak mempertimbangkan bukti dan keterangan saksi yang diajukan di muka persidangan, dimana sebagaimana bukti T-3 dan keterangan para saksi sangat jelas membuktikan Termohon Kasasi/Penggugat tidak bekerja secara penuh selama 2 (dua) bulan dan bekerja tidak profesional dan tidak melaksanakan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016 (selanjutnya disebut Kontrak Kerja Nomor 3017/2016) sebagaimana ketentuan Pasal 3 tentang hari kerja dan waktu kerja yang mengatur lamanya waktu kerja per harinya serta berapa target jam kerja yang harus dipenuhi pekerja setiap hari, minggu dan bulannya. Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut, Termohon Kasasi/Penggugat/Pekerja pada awal bulan kontrak kerjanya saja sudah menunjukkan ketidak profesionalannya sesuai dengan jabatan yang diemban pekerja tersebut;

3. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terbukti secara sempurna berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhitung dari tanggal 6 Juni 2016 sampai dengan 5 Juni 2017,dst;”

Bahwa dalil-dalil pertimbangan hukum tersebut tidak cermat serta tidak mempertimbangkan bukti P-1 = T-1 yang menjadi landasan hukum yang

Halaman 6 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



mengikat Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat dalam suatu ikatan pekerjaan antara Perusahaan dan Karyawan (pekerja) yang diikat berdasarkan Kontrak Kerja Nomor 3017/2016, dimana pada Pasal 1 ayat (4) tentang Jangka Waktu Kerja dan Jabatan yang pada pokoknya menyatakan:

“4. Pihak perusahaan akan melakukan Evaluasi Kerja secara terus menerus dalam jangka waktu perjanjian kerja ini.”;

Bahwa dalam keterangan Pasal tersebut sangat jelas dan terang menyatakan pihak perusahaan (Pemohon Kasasi/Tergugat) akan melakukan evaluasi kerja secara terus menerus selama masa kontrak kerja tersebut berlangsung, oleh karenanya sebagaimana dalil-dalil pertimbangan hukum Hakim Majelis Hakim PHI halaman 14 alinea ke-3 yang pada pokoknya menyatakan:

“Menimbang, bahwa sebagai konsekuensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak dalam PKWT dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;”

Bahwa berdasarkan dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI tersebut di atas, sangat jelas dan terang Majelis Hakim PHI menyatakan yang menjadi dasar untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri kontrak kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat mengacu pada ketentuan yang diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak (Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat) dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut;

Maka, terang dan jelas yang menjadi dasar Pemohon Kasasi/Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (4) jo., Pasal 1 atay (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016, dimana pada Pasal 1 ayat (7) menyatakan:

“7. Para pihak sepakat dan setuju, bahwa apabila selama Evaluasi Kerja Karyawan dinilai tidak memenuhi standar kerja dari perusahaan, maka perusahaan berhak untuk memutuskan perjanjian kerja secara



sepihak tanpa ada kewajiban untuk membayar kompensasi apapun bagi perusahaan.”;

Maka, Pemohon Kasasi/Tergugat melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah berdasarkan ketentuan yang diatur dan disepakati bersama sesuai Kontrak Kerja Nomor 3017/2016;

4. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai uang ganti rugi sebagai akibat dari berakhirnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha sebelum berakhirnya jangka waktu yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantaranya adalah Pasal 61 dan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;”

Bahwa dalil-dalil pertimbangan hukum tersebut sangatlah tidak cermat dan mengabaikan fakta-fakta hukum berdasarkan bukti-bukti dan keterangan saksi yang ada sebagaimana yang didalilkan Pemohon Kasasi/Tergugat dalam jawaban maupun kesimpulannya. Bahwa pada dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI halaman 14 alinea ke-3 sangat terang dan jelas sebagaimana dalil tanggapan yang telah diuraikan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat di atas pada poin (3) yang menjadi dasar hukum untuk melakukan PHK mengacu pada ketentuan yang diatur dan disepakati oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016, oleh karenanya, dalil pertimbangan hukum tersebut menjadi terbantahkan;

5. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selengkapnya berbunyi sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnyadst;”



Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak bersesuaian dengan dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI pada halaman 14 alinea ke-3, dimana dalam dalil tersebut menyebutkan “untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja atau mengakhiri kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak dalam PKWTdst”;

Maka, berdasarkan dalil pertimbangan hukum sebagaimana halaman 14 alinea ke-3 tersebut sangat jelas dan terang diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 pada Pasal 1 ayat (4) Pasal 1 atau (7) yang pada pokoknya menyatakan:

“4. Pihak perusahaan akan melakukan evaluasi kerja secara terus menerus dalam jangka waktu perjanjian kerja ini; dan

7. Para pihak sepakat dan setuju, bahwa apabila selama evaluasi Kerja karyawan dinilai tidak memenuhi standar kerja dari perusahaan, maka perusahaan berhak untuk memutuskan perjanjian kerja secara sepihak tanpa ada kewajiban untuk membayar kompensasi apapun bagi perusahaan.”;

Bahwa Pasal 1 ayat (4) dan ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebutlah yang menjadi acuan/dasar Pemohon Kasasi/Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat diakibatkan adanya evaluasi baik dari segi didiplin kerja (absensi) maupun *performance* atas kinerja Termohon Kasasi/Penggugat dalam menangani proyek yang merupakan tanggungjawabnya;

6. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa selanjutnya ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....dst”;

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak bersesuaian dengan dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI sebagaimana terdapat pada halaman 14 alinea ke-3, sebagaimana telah kami uraikan pada penjelasan pada poin (5) di atas. Bahwa pada dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI tersebut bersesuaian juga dengan “asas kebebasan berkontrak” yang diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara yang pada pokoknya menyatakan:

Halaman 9 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, dan dilaksanakan dengan itikad baik”;

Oleh karenanya, sangat jelas dan terang bahwa Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yang dibuat dan ditandatangani oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat adalah dasar/pengikat sekaligus sebagai undang-undang bagi Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat dan Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang;

7. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dari dua ketentuan tersebut di atas dan dihubungkan dengan perkara ini dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat hanya akan berakhir apabila telah berakhirnya jangka waktu yang telah diperjanjikan atau adanya putusan Pengadilan atau putusan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau adanya ketentuan yang dipersyaratkan dalam perjanjian kerjanya.dst;”

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak bersesuaian dengan dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI pada halaman 14 alinea ke-3 sebagaimana telah Pemohon Kasasi/Tergugat telah uraikan pada poin (5) dan poin (6) di atas. Maka secara tegas dan terang Pemohon Kasasi/Tergugat menyampaikan bahwa dasar dari Pemohon Kasasi/Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 sebagaimana terdapat dalam Pasal 1 ayat (4) Pasal 1 atau (7) yang telah Pemohon Kasasi/Tergugat uraikan di atas. Dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI di atas hanyalah salah satu dari ketentuan yang disepakati oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat sebagai salah satu syarat/ketentuan yang diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tentang pengakhiran hubungan kerja;

8. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

”Menimbang, bahwa memperhatikan isi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016 yang dibuat oleh Penggugat

Halaman 10 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dan Tergugat, Pasal 1 angka 7 menyatakan “Para pihak setuju dan sepakat bahwa apabila selama evaluasi kerja karyawan dinilai tidak memenuhi standar kerja dari perusahaan maka perusahaan berhak untuk memutuskan perjanjian kerja secara sepihak tanpa ada kewajiban untuk membayar kompensasi apapun bagi perusahaan”;

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut merupakan kesepakatan yang dipilih oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat menjadi bagian dari konsekwensi atas perikatan yang dijalin, oleh karenanya atas persetujuan dan kesepakatan tersebut merupakan kekuatan hukum yang harus sama-sama dijunjung tinggi oleh para pihak; Bahwa sebagaimana “asas kebebasan berkontrak” yang terdapat dalam Pasal 1338 KUHPerdara, maka Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 menjadi landasan hukum yang mengikat Pemohon Kasasi/Tergugat maupun Termohon Kasasi/Penggugat untuk tunduk dan patuh terhadap aturan-aturan yang dibuat bersama dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut;

9. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa selanjutnya mengenai berakhirnya perjanjian kerja secara khusus diatur dalam Pasal 9 Surat PKWT Nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016, dalam ketentuan Pasal tersebut dinyatakan yang pada intinya adalah bahwa perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja apabila Karyawan melakukan pelanggaran berat,.....dst;”

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak cermat dan tidak *komprehensif* sehingga haruslah diabaikan, dimana dalam Pasal 1 Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 juga mengatur tentang Jangka Waktu Kerja dan Jabatan, dimana pada ayat (7) secara *implisit* juga diatur mengenai jangka waktu kerja. Dimana pada Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yang pada pokoknya menyatakan:

“7. Para pihak sepakat dan setuju, bahwa apabila selama evaluasi kerja Karyawan dinilai tidak memenuhi standar kerja dari perusahaan, maka perusahaan berhak untuk memutuskan perjanjian kerja secara sepihak tanpa ada kewajiban untuk membayar kompensasi apapun bagi perusahaan.”;

Bahwa berdasarkan Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut dengan jelas dan terang mengatur tentang jangka waktu kerja

Halaman 11 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dan jabatan dari Termohon Kasasi/Penggugat dengan posisi/jabatan sebagai "Pekerja". Maka sangat jelas pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI tersebut haruslah dikesampingkan;

10. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa dari bukti P-2.1 = T-2 berupa surat keputusan hubungan kerja diperoleh fakta bahwa alasan Tergugat mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat adalah karena penilaian kinerja Penggugat sejak tanggal 6 Juni 2016 (selama masa percobaan) dan diambil alihnya proyek ZTE oleh *customer*, dalam surat tersebut tidak dirinci secara detail tentang hasil penilaian kinerja Penggugat;"

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak cermat dan tidak *komprehensif* sehingga haruslah diabaikan, karena Majelis Hakim PHI tidak mempertimbangkan fakta-fakta yang ada dalam persidangan sebagaimana keterangan yang disampaikan oleh saksi-saksi yang dihadirkan di muka persidangan yaitu "saksi Dwi Gusmiyati dan Saksi Edi Mediana";

Bahwa terhadap dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI atas bukti P-2.1 = T-2 tersebut seharusnya sudah terjawab dengan fakta-fakta persidangan dimana keterangan dari kedua saksi dibawah sumpah tersebut, menyatakan terang dan jelas terkait alasan Pemohon Kasasi/Tergugat melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016;

11. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

"Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja,dst;"

Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yang menjadi dasar perikatan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat tersebut diatur akan adanya evaluasi yang akan dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap keseluruhan baik absensi maupun performance dari Termohon Kasasi/Penggugat secara terus menerus dalam melakukan pekerjaannya. Maka, yang

Halaman 12 dari 22 hal. Put. Nomor 994 K/Pdt. Sus- PHI/2017



menjadi landasan hukum bagi Pemohon Kasasi/Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yaitu “adanya evaluasi terhadap kehadiran maupun *performance* dari Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap Termohon Kasasi/Penggugat”;

12. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dalam Pasal 9 ayat (3) dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dinyatakan bahwa “dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan,dst;”

Dan dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan: “Menimbang, bahwa atas kurang performnya Penggugat dalam melaksanakan kewajiban tersebut tidak ada surat peringatan dari Tergugat sebelum melakukan PHK sebagaimana ketentuan Pasal 9 ayat (3) surat PKWT,dst;”

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak cermat dan tidak melihat dengan jelas satu persatu ketentuan yang diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 Pasal demi Pasal. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tegaskan, selain dari Pasal 9 Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yang mengatur tentang berakhirnya perjanjian kerja, Majelis Hakim PHI mengabaikan ketentuan yang lain sebagaimana terdapat dalam isi Pasal 1 ayat (7) dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut yang juga mengatur tentang jangka waktu kerja dan jabatan;

Oleh karenanya Majelis Hakim PHI, tidak pernah menganulir terhadap isi serta ketentuan yang diatur dalam Pasal 1 Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 terutama yang tertuang dalam Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut, maka ketentuan pada Pasal 1 ayat (7) tersebut adalah berdasar hukum dan menjadi dasar dari Pemohon Kasasi/Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah masih relevan dan berdasar hukum;

13. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dari bukti P-6, berupa *print out* surat keterangan sakit dari dokter yang memeriksa kesehatan Penggugat, diperoleh fakta

Halaman 13 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



bahwa selama tanggal 11 Juli 2016 sampai dengan 15 Juli 2016 Penggugat memerlukan istirahat,dst;”

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak cermat dan tidak *komprensif* sehingga haruslah diabaikan, karena setelah Termohon Kasasi/Penggugat masuk kerja usai mangkir dari pekerjaannya setelah libur panjang yaitu pada tanggal 11 – 15 Juli 2016 tanpa adanya pemberitahuan kepada Pemohon Kasasi/Tergugat, maka setelah Termohon Kasasi/Penggugat masuk kerja kembali Pemohon Kasasi/Tergugat meminta klarifikasi atas absensi Termohon Kasasi/Penggugat tersebut, namun tidak pernah memberikan klarifikasi atas ketidak hadiran tersebut dan sangat tidak logis juga setelah libur panjang Termohon Kasasi/Penggugat kembali absen kerja dengan alasan apapun. Oleh karenanya sangat menjadi aneh, setelah timbul perkara tersebut Termohon Kasasi/Penggugat baru membuat/mencari pembenaran diri seolah-olah dalam kejadian tersebut adalah berada dalam pihak yang benar sesuai dengan bukti P-6. Maka seharusnya Majelis Hakim PHI seharusnya mengabaikan bukti P-6 tersebut;

14. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan diatas terbukti tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tertanggal 20 Juli 2016 tidak didasarkan pada ketentuan Pasal 9 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016 dan bukan pula didasarkan pada ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003,dst;”

Dan dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan: “Menimbang, bahwa sebagai konsekwensi hukumnya atas Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *a quo*, Tergugat berkewajiban membayar uang ganti rugi kepada Penggugat berupa upah atas sisa waktu kerja yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;”

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut tidak bersesuaian dengan dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI pada halaman 14 alinea ke-3, sebagaimana telah Pemohon Kasasi/Tergugat uraikan pada poin (5), poin (6) dan poin (7) di atas, dengan jelas dan terang Majelis Hakim PHI

Halaman 14 dari 22 hal. Put. Nomor 994 K/Pdt. Sus- PHI/2017



menyatakan bahwa “yang menjadi dasar PHK atau mengakhiri kontrak kerja harus tetap mengacu pada ketentuan yang diatur dan disepakati kedua belah pihak dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016”. Oleh karenanya berdasarkan Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016, pada pokoknya menyatakan:

“7. Para pihak sepakat dan setuju, bahwa apabila selama Evaluasi Kerja karyawan dinilai tidak memenuhi standar kerja dari perusahaan, maka perusahaan berhak untuk memutuskan perjanjian kerja secara sepihak tanpa ada kewajiban untuk membayar kompensasi apapun bagi perusahaan.”;

Bahwa untuk menguatkan dalil-dalil yang Pemohon Kasasi/Tergugat nyatakan di atas, sebagaimana halnya juga ketentuan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya berbunyi:

“adanya keadaan ata kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”;

Oleh karenanya, Pemohon Kasasi/Tergugat dalam melakukan PHK tersebut sudah sesuai dengan aturan hukum yang disepakati oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat sebagaimana Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

15. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa oleh karena jangka waktu perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat dimulai 6 Juni 2016 sampai dengan dengan 5 Juni 2017,dst;”

Dan dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dengan demikian *petitum* Penggugat angka 3 dan 4 yang berkaitan dengan tuntutan uang ganti rugi atas sisa masa kerja yang diperjanjikan dalam PKWT beserta hak-hak lainnya haruslah dikabulkan sebagian;”

Dan dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa mengacu pada surat PKWT nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016 diketahui bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) maka Majelis Hakim menjadikan

Halaman 15 dari 22 hal. Put. Nomor 994 K/Pdt. Sus- PHI/2017



besaran upah tersebut sebagai dasar perhitungan pembayaran ganti rugi yang harus dibayarkan oleh Tergugat;

Dan dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa dari pertimbangan-pertimbangan hukum di atas maka Tergugat berkewajiban membayar ganti rugi sisa kontrak dan upah bulan Juli 2016 kepada Penggugat sebagai berikut:dst;”

Bahwa dalil pertimbangan hukum tersebut telah terbantahkan, sebagaimana dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI pada halaman 14 alinea ke-3 dan dalil pertimbangan hukum tersebut merupakan ketentuan lanjutan dari dalil pertimbangan hukum sebagaimana telah Termohon Kasasi/Penggugat uraikan dalam poin (5), poin (6), poin (7) dan poin (14) di atas sebagai dasar/acuan PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap diri Termohon Kasasi/Penggugat adalah berdasarkan Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yang disepakati yang juga diatur dalam peraturan perundang-undangan sebagaimana terdapat pada Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang Undang Nomor 13/2003 sebagaimana telah Pemohon Kasasi/Tergugat uraikan pada poin (14) di atas;

Oleh karenanya dalil pertimbangan hukum tersebut haruslah dibatalkan;

16. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat membantah dan menolak dengan tegas dalil-dalil pertimbangan hukum Majelis Hakim PHI yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti dan alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;”

Bahwa dalil pertimbangan tersebut di atas sudah terbantahkan berdasarkan uraian yang telah Pemohon Kasasi/Tergugat sampaikan sebagaimana *poin-poin* di atas. Oleh karenanya pertimbangan hukum tersebut haruslah diabaikan;

B. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

1. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dalam melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah berdasarkan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 pada Pasal 1 ayat (4) Pasal 1 ayat (7);
2. Bahwa sehubungan dengan perkara antara Pemohon Kasasi/Tergugat maupun Termohon Kasasi/Penggugat, maka ketentuan hukum yang

Halaman 16 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



harus diterapkan adalah berdasarkan Kitab Undang Undang Hukum Perdata (atau disebut KUHPerdata) *jo.*, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (atau disebut Undang Undang Nomor 13/2003) *jo.*, Kontrak Kerja Nomor 3017/2016, khususnya hukum pembuktian;

3. Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dan tidak memperhatikan secara cermat alat bukti Pemohon Kasasi/Tergugat berupa: Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 (bukti T-1 = P-1);

Bahwa bukti T-1 = P-1 adalah dasar perikatan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat sebagai Pekerja dan Pemberi Kerja. Bahwa berdasarkan Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 pada Pasal 1 ayat (4) Pasal 1 atay (7) yang pada pokoknya menyatakan:

“4. Pihak perusahaan akan melakukan evaluasi kerja secara terus menerus dalam jangka waktu perjanjian kerja ini; dan

7. Para pihak sepakat dan setuju, bahwa apabila selama evaluasi kerja Karyawan dinilai tidak memenuhi standar kerja dari perusahaan, maka perusahaan berhak untuk memutuskan perjanjian kerja secara sepihak tanpa ada kewajiban untuk membayar kompensasi apapun bagi perusahaan.”;

Bahwa bukti T-1 = P-1 tersebut di atas menjadi dasar dan acuan dari Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memberikan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat;

4. Bahwa apabila *Judex Facti* mempertimbangkan alat bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat serta dalil-dalil dalam Jawabannya, maka sangat jelas dan terang alasan dari Pemohon Kasasi/Tergugat dalam memberikan PHK kepada Termohon Kasasi/Penggugat yang juga dilandasi dari sikap ketidak profesionalan dan ketidak disiplin dari Termohon Kasasi/Penggugat, mengingat jabatan/posisi dari Termohon Kasasi/Penggugat sebagai *Regional Project Manager* yang seharusnya menunjukkan contoh dan tauladan kepada rekan kerja maupun bawahan atas keprofesional dan kedisiplinan kerja terhadap rekan kerja maupun bawahannya;
5. Bahwa berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata (asas kebebasan berkontrak) yang menjamin kebebasan antara Pemohon Kasasi/Tergugat maupun Termohon Kasasi/Penggugat dalam membuat perikatan sebagaimana Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 yang menjadikannya sebagai undang-undang bagi mereka. Oleh karenanya, Kontrak Kerja

Halaman 17 dari 22 hal.Put.Nomor 994 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Nomor 3017/2016 sebagai undang-undang bagi Pemohon Kasasi/Tergugat maupun Termohon Kasasi/Penggugat sangat jelas dan terang mengatur hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut, jelas dan terang disepakati mengenai jangka waktu kerja bagi Termohon Kasasi/Penggugat;

6. Bahwa *Judex Facti* tidak cermat mempertimbangkan bukti-bukti serta keterangan-keterangan saksi yang dihadirkan dimuka persidangan, sebagaimana saksi Dwi Gusmiyati dan Saksi Edi Mediana yang dihadirkan Pemohon Kasasi/Tergugat, dimana Termohon Kasasi/Penggugat tidak profesional dan tidak memiliki *performance* yang baik dalam menjalankan pekerjaannya, tidak disiplin terhadap kehadiran yang mengakibatkan proyek yang ditanganinya diambil oleh *customer*. Berdasarkan keterangan saksi tersebut, maka cukup alasan bagi Pemohon Kasasi/Tergugat untuk mengambil sikap yang tegas sebagaimana Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016;

7. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 14 alinea ke-3 yang pada pokoknya berisikan:

“Menimbang, bahwa sebagai konsekwensi hukum dari hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang terikat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka untuk melakukan pemutusan hubungan kerja atau mengakhiri kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat harus tetap mengacu pada ketentuan yang telah diatur dan disepakati oleh kedua belah pihak dalam PKWT dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;”

Bahwa berdasarkan pertimbangan *Judex Facti* tersebut, yang menjadi acuan/dasar untuk melaksanakan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat adalah Kontrak Kerja Nomor 3017/2016, maka berdasarkan Pasal 1 ayat (4) dan (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 tersebut menjadi acuan/dasar bagi Pemohon Kasasi/Tergugat untuk melakukan PHK terhadap Termohon Kasasi/Penggugat;

8. Bahwa untuk memperkuat pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas, juga diperkuat dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang Undang Nomor 13/2003 yang pada pokoknya berbunyi:



“Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja”;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka cukup alasan bagi yang terhormat Ketua Mahkamah Agung RI untuk membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 345/PDT.SUS-PHI/2016/PN.JKT.PST tanggal 17 April 2017, dengan mengadili dan memutuskan sendiri;

C. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

1. Bahwa Pasal 50 ayat (1) Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan:

Putusan Pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat Pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili;

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara tersebut seharusnya sebagai landasan hukum *Judex Facti* dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* dan memutuskan Pemohon Kasasi/Tergugat adalah menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

3. Bahwa berpegang pada ketentuan pasal-pasal tersebut di atas dihubungkan dengan kedudukan Pemohon Kasasi/Tergugat yang telah memenuhi *legalitas* berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara *jo.*, Pasal 1 ayat (4) dan ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 dan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang Undang Nomor 13/2003, maka Pemohon Kasasi/Tergugat harus dilindungi hukum;

4. Bahwa pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan dengan jawaban gugatan sebagaimana tersebut di atas tidak dimuat sebagai dasar untuk mengadili dalam Putusan Hakim PHI dalam perkara *a quo*;

5. Bahwa dengan tidak memuat pasal-pasal dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan yaitu Pasal 1338 KUHPerdara *jo.*, Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang Undang Nomor 13/2003, maka Putusan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa oleh karena putusan *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dikategorikan sebagai Putusan yang tidak cukup pertimbangan (*onvoldoende gemotiveerd*), sehingga haruslah dibatalkan;

D. Pembuktian;

1. Bahwa Pasal 50 ayat (2) Undang Undang Mahkamah Agung RI, menyatakan:

“Apabila Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan dan mengadili sendiri perkara tersebut, maka dipakai hukum pembuktian yang berlaku bagi Pengadilan Tingkat Pertama”;

2. Bahwa Pemohon Kasasi sebagai Tergugat dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah mengajukan bukti-bukti surat antara lain:

- Bukti T-1:

Foto Copy sesuai dengan asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 3017/HR-IT/PKWT/VI/2016;

- Bukti T-2:

Foto Copy sesuai dengan asli Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 018/SPHK-HR/IFT/VII/2016;

3. Bahwa sehubungan dengan perkara *a quo*, patut juga mempertimbangkan bukti-bukti yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi/ Tergugat, khususnya bukti-bukti seperti:

- Bukti T-3:

Foto Copy Surat tidak hadir dengan alasan sakit padahal sebelumnya libur panjang lebaran;

- Bukti T-4:

Foto Copy Email Penggugat ke Customer tentang masalah internal perusahaan;

- Bukti T-5:

Foto Copy sesuai dengan asli Surat Peraturan Perusahaan Periode 2013-2015 Pasal 5 angka 5;

E. Fakta-fakta hukum:

Berdasarkan bukti-bukti tersebut di atas maka diperoleh fakta-fakta hukum yang tidak terbantah sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan bukti T-1 (Pasal 1 ayat (4) dan ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016) dihubungkan dengan Pasal 1338 KUHPerdara (asas kebebasan berkontrak) dan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) Undang Undang

Halaman 20 dari 22 hal.Put.Nomor 994 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)



Nomor 13/2003, maka PHK yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat adalah berdasarkan hukum;

2. Bahwa berdasarkan bukti T-2, Pemohon Kasasi/Tergugat telah mendapatkan laporan dari atasan Termohon Kasasi/Penggugat berdasarkan *evaluasi progres* pekerjaan yang dilakukan setiap minggunya, baik dari *Performance* maupun disiplin kerja Termohon Kasasi mendapatkan penilaian buruk yang berdampak pada proyek yang dipegang oleh Termohon Kasasi/Penggugat di *take over oleh customer*;
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Pemohon Kasasi/Tergugat mengambil sikap berdasarkan kesepakatan yang telah diatur dalam Kontrak Kerja Nomor 3017/2016 sebagaimana Pasal 1 ayat (4) dan ayat (7), tindakan yang tepat atas kinerja Termohon Kasasi/Penggugat adalah PHK tanpa membayar kompensasi apapun (sesuai Pasal 1 ayat (7) Kontrak Kerja Nomor 3017/2016);

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 12 Mei 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Mei 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Pekerja/Termohon kasasi selaku Manager Project Regional dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat/Pemohon Kasasi;
2. Bahwa terhadap pengakhiran Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) tidak memenuhi Pasal 9 ayat (3) Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) yang mengatur, harus terlebih dahulu dikenai Surat Peringatan;
3. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang demikian tepat membayar sisa kontrak berupa ganti kerugian sesuai dengan Pasal 62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT Infratech Indonesia tersebut harus ditolak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT INFRATECH INDONESIA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 27 September 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

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

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

Ketua Majelis,

Ttd./H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd./Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP.19591207 198512 2 002

Halaman 22 dari 22 hal.Put.Nomor 994 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)