



**P U T U S A N**

**Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**SONDHANG K DEWANTHO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan BSD Sektor XIV Blok A3/20A, RT 002 RW 004, Kelurahan Rawa Mekar Jaya, Kecamatan Serpong, Tangerang Selatan, pekerjaan Swasta;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. ASRUL R, S.H., M.M.;
2. H.T. SUNARTO, S.H.;

Keduanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor "Asrul Ramadhan & Partner", beralamat di Jalan Jenderal Sudirman Kav. 86, Gedung SOB Management Office, Sahid Komplek, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 September 2015;

**Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;**

**lawan:**

**PT. INDODEV NIAGA INTERNET (DATA ON)**, tempat kedudukan di The Belleza Permata Hijau – Gapura Prima Tower Lantai 28, Jalan Letjen. Soepeno Nomor 34, Arteri Permata Hijau, Jakarta, diwakili oleh **YUS WADI**, selaku Direktur;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. PIA A. R. AKBAR - NASUTION, S.H., LL.M.;
2. M. SADLY HASIBUAN, S.H., M.H.;
3. INDRA NATHAN KUSNADI, S.H., M.H.;
4. ESTHER V. A. PATALALA - WOWOR, S.H.;
5. HANDARBENI IMAM ARIOSO, S.H., M.H.;
6. NARENDRA PAMADYA, S.H.;
7. MARLON E. TOBING, S.H.;
8. FAHAD FARID, S.H.;
9. KURRATU AINI, S.H., LL.M.;
10. WIDAT, S.H.;

Kesemuanya Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor "Adnan Buyung Nasution & Partners Law Firm", beralamat di Plaza Alstom Lantai 3, Jalan TB. Simatupang Kav. IS-1,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Februari 2016;

## **Termohon Kasasi dahulu Tergugat;**

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa klien kami dengan PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) telah membuat dan bersepakat kontrak kerja pertama (*Work Agreement Contract I*) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014 di Jalan Arteri Iskandar Muda Nomor 08, Jakarta, 12220, Indonesia yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua pihak;
2. Bawah pada tanggal 12 Maret 2015 PT. IndoDev menerbitkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00476. Tentang akan diakhiri kontrak Kerja per tanggal 11 April 2015 adalah Pengakhiran Kontrak Kerja secara sepihak kepada Penggugat, karena dibuat oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) dan ditandatangani oleh Yus Wadi selaku Direktur;
3. Bahwa pengakhirnya hubungan kerja atau PHK berdasarkan Surat Keterangan : FM-HR-EML-INI-1503-00476 tersebut di atas oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) terhadap klien kami adalah merupakan pemutusan kontrak kerja yang belum berakhir masa waktu kontraknya dan/atau PHK secara sepihak (Vide Pasal 1602 "jis" Pasal 1602 (a), KUHPerdata Jo. Pasal 58 sampai Pasal 62 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Maka Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. *"Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;"*
4. Bahwa PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) mendalilkan bahwa Sdr. Sondhang K Dewantho telah gagal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh PT. INDODEV, dengan merujuk pada 14.2 huruf (g) Jo.

Halaman 2 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Pasal 2.5 Perjanjian Kerja, dimana pada awalnya Sdr. Sondhang K Dewantho telah mengikuti rangkain seleksi oleh *Management Reckruitment (Independent)* PIC Vidya Antariksa (PT. Proaxia Indonesia) yang ditunjuk oleh Tergugat untuk melakukan seleksi karyawan dengan ketentuan dan syarat-syarat (kualifikasi) yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*). Sondhang K Dewantho telah dinyatakan lulus dan diterima dalam seleksi karyawan tersebut bahkan telah berkerja selama 4 (empat) bulan;

5. Bahwa PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) tidak cermat bahkan tidak jelas dalam menentukan/mengukur gagal atau tidak pekerjaan karyawannya, sebab perjanjian kontrak kerja pada Poin 14.2 Huruf (g) berbunyi "*lalai, gagal atau menolak melaksanakan tugas dengan benar yang dilimpahkan kepada karyawan berdasarkan perjanjian ini*", Atas klausul tersebut di atas Penggugat tidak dapat membedakan dimana letak kegagalan yang didalilkan oleh Tergugat karena Penggugat sangat yakin telah melaksanakan pekerjaan dengan baik berdasarkan kontrak kerja yang disepakati sesuai pengetahuan dan pengalaman kerja dibidang yang sama di beberapa perusahaan sebelumnya, untuk itu mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menolak dalil-dalil Tergugat;
6. Bahwa Poin 2.5 berbunyi "*Selama masa kerja, baik Indodev maupun karyawan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan alasan apapun dengan pemberitahuan tertulis paling sedikit satu bulan sebelum tanggal efektif mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja. Apabila karyawan memutuskan hubungan kerja yang telah disepakati sebelum masa kerja berakhir, maka karyawan wajib memberikan penggantian biaya pelatihan dan pengembangan sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah)*". Atas klausul pada perjanjian kerja Poin 2.5 dan poin 14.2 Huruf (g) sangat jelas bahwa Tergugat telah melakukan pembangkangan terhadap hukum ketenagakerjaan karena saling bertentangan bahkan isi dari perjanjian tersebut lebih rendah dari pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003. Maka poin tersebut di atas dalam perjanjian kontrak kerja batal demi hukum;
7. Bahwa Tergugat mendalilkan Penggugat telah gagal dalam melaksanakan tugas di PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*), Namun akan tetapi yang dimaksud gagal melaksanakan tugas kepada Tergugat tidak jelas bahkan tidak ada dalam klausula dalam Perjanjian Kontrak kerja tersebut. Maka



seharusnya dinyatakan dalam perjanjian kontrak kerja secara jelas (detail) dan terukur sesuai bobot kegagalan atau pelanggarannya, seperti yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Perjanjian Kontrak Kerja pada Poin 14.2 Huruf (g) Hanya berbunyi *"lalai, gagal atau menolak melaksanakan tugas dengan benar yang dilimpahkan kepada karyawan berdasarkan perjanjian ini"*. Maka berakhirnya hubungan kerja yang dimaksud tidak serta merta hak sisa kontraknya menjadi gugur, sebab perjanjian belum ada perubahan ataupun dibatalkan, bilamana ada perubahan atau pembatalan harus disepakati kedua belah pihak yang terkait dalam perjanjian tersebut;

8. Bahwa Penggugat bermaksud tetap melaksanakan kewajiban akan tetapi ditolak oleh Tergugat, dengan mengeluarkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00476. Tentang akan diakhiri kontrak Kerja per tanggal 11 April 2015. Adalah Pengakhiran Kontrak Kerja secara sepihak kepada Penggugat, karena dibuat oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) dan ditandatangani oleh Yus Wadi selaku Direktur. Maka berdasarkan 62 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 1602 (a), KUH Perdata Tergugat berkewajiban membayar sisa kontrak kerja selama 8 (delapan) bulan berupa Gaji/Upah 8 (delapan) kali dan hak-hak lain yang belum diterima;
9. Bahwa Penggugat tidak keberatan apabila Tergugat tetap berkeinginan untuk tetap melakukan pemutusan hubungan kontrak kerja terhadap Penggugat asalkan diberikan hak-hak sesuai ketentuan yang berlaku atau berdasarkan 62 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 1602 (a), KUH Perdata;
10. Bahwa berdasarkan SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah "Jis" Nomor PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya (THR) "jo" Perjanjian Kontrak Kerja (*Work Agreement Contract* 1) Poin 5.2 Huruf (a), Perjanjian Kontrak Kerja (*Work Agreement Contract* 1) Poin 5.2 Huruf (b) dan (c) *Juncto* Pasal 14, 15 dan 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS sebelumnya Jamsostek "*juncto*" Pasal 1602 (a) KUHPerdata *Juncto* Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maupun Ketentuan/Peraturan tentang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan lainnya. Maka Pimpinan PT. IndoDev Niaga Internet (Data On) wajib mengganti rugi dan/atau membayar kepada klien kami dengan rincian sebagai berikut:

- Berdasarkan Pasal 62 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka klien kami berhak mendapat ganti rugi 8 (delapan) bulan Upah kali besarnya Upah dengan hitungan: 8 bulan x upah Rp. 23.000.000,00 = Rp. 184.000.000,00 (seratus delapan puluh empat juta rupiah) Pengusaha wajib membayarnya;
  - Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: SE-07/MEN/1990 tentang Pengelompokkan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah. Maka berhak mendapat ganti rugi uang transport dan uang makan karena merupakan tunjangan tidak tetap sebesar Rp. 50.000,00 Per/hari dengan hitungan : 25 hari x 8 bulan = 200 hari x 50.000,00 = Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) Pengusaha wajib membayarnya;
  - Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1994 Tentang Tunjangan Hari Raya (THR). Maka klien kami berhak mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 satu bulan gaji atau Upah Rp. 23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah) Pengusaha wajib membayarnya;
  - Berdasarkan Perjanjian Kontrak kerja (*Work Agreement Contract* 1) Poin 5.2 Huruf (a) Maka klien kami berhak mendapat Bonus Hari Raya (BHR) Tahun 2015 satu bulan gaji atau Upah Rp. 23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah) pengusaha wajib membayarnya;
  - Berdasarkan Perjanjian Kontrak kerja (*Work Agreement Contract* 1) Poin 5.2 Huruf (b) dan (c) *Juncto* Pasal 14, 15 dan 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS sebelumnya Jamsostek. Maka klien kami berhak mendapat Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan = JKK. 0,98%, JK 3% JHT 3.7 % dan untuk BPJS Kesehatan 4% Jadi total = 11,59% X Upah Rp. 23.000.000,00 X 12 bulan = 33.379.200,00 (tiga puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus rupiah) Pengusaha wajib membayarnya;
11. Bahwa tindakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kontrak kerja sepihak (PHK) dengan alasan Penggugat gagal melaksanakan tugas dan telah pemundurkan diri sangat bertentangan dengan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengunduran diri tersebut

Halaman 5 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

adalah pendapat perusahaan secara sepihak oleh karenanya pengunduran diri yang dimaksud Penggugat tidak pernah membuat atau menandatangani surat pengunduran diri sehingga harus ditolak;

12. Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pengusaha seharusnya mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja, namun Tergugat mengabaikan amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut dan tetap berkeinginan memutus hubungan kerja dengan Penggugat walaupun belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
13. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
14. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, bahwa selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan kewajibannya;
15. Bahwa oleh karena Tergugat tidak lagi membayar upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima Penggugat maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*Uit voerbaar bij voorraad*);
16. Bahwa agar putusan tidak sia-sia Penggugat mohon kepada Majelis Hakim menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas harta benda milik Tergugat (*Conservatoir Beslag*) berupa asset-asset PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) beralamat : The Bellezza Permata Hijau-Gapura Prima Tower Lantai 28 Jalan Letjen Soepeno Nomor 34, Arteri Permata Hijau, Jakarta, 12210, Indonesia. Jakarta Selatan Asset-asset PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) serta sebidang tanah dan bangunan di atas yang terletak di Jalan Sultan Iskandar Muda Nomor 8, Jakarta, 12240, Jakarta Selatan;

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

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi/sisa kontrak kerja sebesar Rp. 184.000.000,00 (seratus delapan puluh empat juta rupiah);

Halaman 6 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

3. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi uang transport dan uang makan yang merupakan tunjangan tidak tetap Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar tentang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015 satu bulan gaji atau Upah Rp. 23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar Bonus Hari Raya (BHR) Tahun 2015 satu bulan gaji atau Upah Rp. 23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan = JKK, JK, JHT dan untuk BPJS = Rp. 33.379.200,00 (tiga puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh sembilan ribu dua ratus rupiah);
7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas harta benda milik Tergugat (*Conservatoir Beslag*) berupa asset-asset PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) beralamat : The Bellezza Permata Hijau - Gapura Prima Tower Lantai 28, Jalan Letjen Soepeno Nomor 34, Arteri Permata Hijau Jakarta, 12210, Indonesia, Jakarta Selatan Asset-asset PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) serta sebidang tanah dan bangunan di atas yang terletak di Jalan Sultan Iskandar Muda Nomor 8, Jakarta, 12240, Jakarta Selatan;
8. Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum lain (*Uit voerbaar bij voorraad*);
9. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kontrak Kerja yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan Peraturan Pemerintah, Permenaker, KUHPerdata dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan seadil- adilnya (*ex aquo et bono*);

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

Bahwa seluruh uraian pada bagian Dalam Konvensi *mutatis mutandis* merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan uraian pada bagian Dalam Reconvensi ini;

Bahwa Tergugat dalam bagian Dalam Reconvensi bertindak selaku Penggugat Reconvensi dan Penggugat dalam bagian Dalam Reconvensi bertindak selaku Tergugat Reconvensi;



**Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi Adalah Pihak Yang Mengakhiri Perjanjian Kerja Dan Karenanya Wajib Untuk Membayar Ganti Rugi Kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi;**

1. Bahwa sebagaimana yang telah didalilkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dalam Butir A dalam Konvensi di atas, maka terbukti bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah pihak yang telah mengakhiri Perjanjian Kerja, yaitu dengan cara menyampaikan pengunduran diri pada tanggal 12 Maret 2015. Peristiwa pengunduran diri tersebut terjadi sebelum berakhirnya jangka waktu hubungan kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, yaitu sampai dengan tanggal 16 November 2015 (vide Pasal 2.1 Perjanjian Kerja);
2. Bahwa terkait hal tersebut di atas, Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur 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;”*

Berdasarkan bunyi ketentuan tersebut serta fakta bahwa Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah pihak yang berinisiatif mengajukan Pemutusan Perjanjian Kerja, dengan cara mengajukan pengunduran diri pada tanggal 12 Maret 2015, maka secara hukum justru Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi yang diwajibkan untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi. Ganti kerugian tersebut adalah sebesar gaji yang diberikan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

3. Bahwa berdasarkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00476 tertanggal 19 Maret 2015 yang dikeluarkan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, maka perhitungan ganti kerugian yang wajib dibayarkan oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah sebesar 7 bulan ditambah dengan 16/30 bulan dikali gaji yang diterima oleh Tergugat Rekonvensi/Penggugat



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Konvensi, yaitu sejumlah Rp. 23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah) (vide Pasal 4.1 huruf (a) Perjanjian Kerja), total sebesar Rp. 173.266.667,00 (seratus tujuh puluh tiga juta dua ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah);

4. Bahwa selain ganti kerugian sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, didalam Pasal 2.5 Perjanjian Kerja, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebenarnya telah menyepakati pula adanya penggantian biaya pelatihan dan pengembangan sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah) oleh karyawan (*in casu* Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi) kepada perusahaan (*in casu* Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi) apabila karyawan memutuskan hubungan kerja sebelum masa kerja berakhir, selengkapnya sebagai berikut:

*“Selama Masa Kerja, baik IndoDev maupun karyawan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sewaktu-waktu dengan alasan apapun, dengan pemberitahuan tertulis paling sedikit satu bulan sebelum tanggal efektif mulai berlakunya pemutusan hubungan kerja;*

*Apabila Karyawan memutuskan hubungan kerja yang telah disepakati sebelum masa kerja berakhir, maka Karyawan wajib memberikan biaya pelatihan dan pengembangan sebesar Rp. 5.000.000,00 (lima juta rupiah);”*

5. Bahwa setiap perikatan yang dibuat melalui perjanjian menimbulkan dua akibat hukum, yaitu kewajiban-kewajiban (*obligations*) yang dipikul oleh suatu pihak dan hak-hak atau manfaat yang diperoleh oleh pihak lain, yaitu hak-hak untuk menuntut dilaksanakannya suatu yang disanggupi dalam perjanjian itu;

Dalam perkara *a quo*, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi telah saling mengikatkan diri, atau dengan kata lain telah ditetapkan suatu janji, sebagaimana telah dituangkan dalam Perjanjian Kerja;

Suatu perjanjian menimbulkan akibat hukum yang timbal balik, artinya suatu perjanjian menimbulkan hak dan kewajiban secara bersamaan. Dengan demikian, dengan telah ditandatangani Perjanjian Kerja secara sadar dan tanpa paksaan apapun oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi dan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi, maka Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi tidak dapat menarik diri dari kesepakatan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja termasuk membayar biaya pelatihan dan pengembangan;

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dengan demikian, sudah jelas dan tidak terbantahkan lagi, Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah pihak yang telah mengakhiri Perjanjian Kerja, karenanya Penggugat Konvensi/Tergugat Konvensi mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara untuk mengabulkan dalil-dalil Penggugat Konvensi/Tergugat Konvensi dengan menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar ganti rugi dengan jumlah dan perhitungan sebagaimana diuraikan di atas;

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

1. Menyatakan Perjanjian Kerja Nomor FR-HR-WMA-INI-1410-00771 tertanggal 13 Oktober 2014 telah berakhir secara hukum;
2. Menyatakan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah pihak yang mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi sebagaimana Perjanjian Kerja Nomor FR-HR-WMA-INI-1410-00771 tertanggal 13 Oktober 2014;
3. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi berupa sisa kompensasi (gaji) sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu selama 7 bulan ditambah dengan 16/30 bulan dikali gaji, Total sejumlah Rp 173.266.667,00 (seratus tujuh puluh tiga juta dua ratus enam puluh enam ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah);
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar Biaya Pelatihan dan Pengembangan sebagaimana diatur dalam Pasal 2.5 Perjanjian Kerja sebesar Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah);

Atau : Apabila Majelis Hakim pemeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST., tanggal 11 Januari 2016, yang amarnya sebagai berikut:

Halaman 10 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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 Konvensi:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir terhitung sejak tanggal 11 April 2015;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 11 April 2015;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat berupa upah bulan April 2015, Uang Penggantian Hak Cuti dan Uang Tunjangan *Medical/Kesehatan* yang seluruhnya sebesar Rp 24.150.000,00 (dua puluh empat juta seratus lima puluh ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

## Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi untuk seluruhnya;

## Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

- Menghukum Tergugat Konvensi/Penggugat Konvensi untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 366.000,00 (tiga ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 11 Januari 2016, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 September 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 26 Januari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 13/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT.PST. Jo. Nomor 235/Pdt.Sus-PHI/2015/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 tersebut pada tanggal 28 Januari 2016;

Bahwa setelah itu, oleh Termohon Kasasi yang pada tanggal 2 Februari 2016 telah diberitahu tentang Memori Kasasi dari Pemohon Kasasi, diajukan Jawaban Memori Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 15 Februari 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, maka secara formal dapat diterima;

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

## I. Dasar Serta Alasan Pengajuan Memori Kasasi;

- 1.1 Pertimbangan hukum dari *Judex Facti* dalam putusan *Judex Facti* adalah tidak benar, tidak berdasarkan fakta, dan tidak tepat. Oleh karena itu, Pemohon Kasasi menyatakan keberatan terhadap pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti* berdasarkan alasan-alasan berikut ini:
  1. *Judex Facti* telah melampaui kewenangan dalam memutuskan putusan *Judex Facti*;
  2. Bahwa didalam mengeluarkan putusan *Judex Facti* tersebut, *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
  3. Bahwa *Judex Facti* telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
- 1.2 Pada kenyataannya, baik pertimbangan hukum maupun amar putusan *Judex Facti* secara terang-terangan telah melampaui batas kewenangan, salah dalam menerapkan hukum atau melanggar undang-undang yang berlaku dan lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;
- 1.3 Bahwa untuk memberikan penjelasan yang menyeluruh dan komprehensif mengenai keberatan keberatan Pemohon Kasasi terhadap putusan *Judex Facti*, maka berikut akan dijelaskan alasan-alasan permohonan kasasi Pemohon Kasasi tersebut;
- 1.4 Pemohon Kasasi menolak seluruh pertimbangan dan putusan *Judex Facti*, maka berikut akan dijelaskan alasan-alasan permohonan kasasi Pemohon Kasasi tersebut.

## II. Pendahuluan Dan Penjelasan Ringkas;

- 2.1 Menanggapi Putusan *Judex Facti* sebagaimana tersebut di atas, Pemohon Kasasi merasa perlu untuk menyampikan kronologis singkat

Halaman 12 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### 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)



dan posisi kasus atas perkara *a quo* agar yang Terhormat Majelis Hakim Agung dapat memahami permasalahan dalam perkara *a quo* dengan baik;

- 2.2 Perkara *a quo* adalah perkara terkait pemutusan kontrak kerja yang belum berakhirnya masa kontak kerja karena kedua pihak antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah membuat dan bersepakat kontrak kerja pertama (*Work Agreement Contract 1*) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014 di Jalan Arteri Iskandar Muda Nomor 08, Jakarta, 12220, Indonesia yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua pihak perjanjian kontrak kerja.

Bawah pada tanggal 12 Maret 2015 PT. INDODEV menerbitkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00476 tentang akan diakhiri kontrak Kerja per/tanggal April 2015 adalah Pengakhiran Kontrak Kerja secara sepihak kepada Penggugat, karena dibuat oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) dan ditandatangani oleh Yus Wadi selaku Direktur;

Bahwa PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) mendalilkan bahwa Sdr. Sondhang K Dewantho telah gagal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh PT. INDODEV dengan merujuk pada 14.2 huruf (g) Jo. Pasal 2.5 Perjanjian Kerja, dimana pada awalnya Sdr. Sondhang K Dewantho telah mengikuti rangkain seleksi oleh *Management Reckruitment (Independent)* PIC Vidya Antariksa (PT. Proaxia Indonesia) yang ditunjuk oleh Tergugat untuk melakukan seleksi karyawan dengan ketentuan dan syarat-syarat (kualifikasi) yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*). Sondhang K Dewantho telah dinyatakan lulus dan diterima dalam seleksi karyawan tersebut bahkan telah berkerja selama 4 (empat) bulan;

- 2.3 *Judex Facti* tidak membantah adanya kesalahan Termohon Kasasi dalam memahami perbedaan antara suatu penghentian PKWT dan pembaharuan PKWT dalam Putusan *Judex Facti*. *Judex Facti* juga sama sekali tidak membantah bahwa penghentian PKWT dan



Pembaharuan PKWT dari Termohon Kasasi telah melanggar Undang-Undang Nomor 13/2013;

2.4 Namun secara salah, *Judex Facti* malah mengabulkan jawaban Tergugat Kasasi dengan pertimbangan bahwa Pemohon Kasasilah yang memundurkan diri secara lisan dan Termohon Kasasi tidak pernah melakukan PHK terhadap Pemohon Kasasi;

2.5 *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti yang oleh Pemohon Kasasi mengenai kontrak kerja pertama (*Work Agreement Contract* 1) dengan perjanjian kerja untuk periode I (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014;

Bukti (P-5) Surat menyurat PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) diwakili oleh Sdri. Yoda/HRD dengan Sondhang K Dewantho, bahwa Sondhang K Dewantho tertanggal 11 April 2015, pukul 19.16 Wib. mengatakan dengan bantahan sebagai berikut:

Berdasarkan Surat Keterangan Nomor FM-UR-EML-INI-1503-00476 tertanggal 19 Maret 2015, bahwa kontak saya telah diakhiri secara sepihak oleh PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) dikeluarkan oleh Sdr. Yus Wadi/Direktur, terhitung tanggal 11 April 2015 sehingga semua pembayaran dan lain-lain diselesaikan pada tanggal 11 April 2015 tersebut. Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan Pasal 58-62 (Bab IX-Hubungan Kerja). Maka pihak pemberi kerja diwajibkan untuk membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja (November 2015). Tetapi setelah saya lakukan pengecekan ternyata : Upah yang seharusnya diterima belum dibayar. Untuk itu maka saya menunggu jawaban dari pihak management PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) mengenai hak-hak Pemohon Kasasi tersebut di atas;

Bahwa sebelum *Work Handever Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259, ditandatangani. Pemohon Kasasi telah diberitahu terlebih dahulu secara lisan melalui Sdr. Yus Wadi/Direktur bahwanya kontrak Pemohon Kasasi tidak diperpanjang dan untuk pekerjaan Pemohon Kasasi diminta *handover* ke Pak Hendri . *Form hand over* pekerjaan sudah *standard*, dan bukan surat pengunduran diri;



2.6 Berikut adalah penjelasan singkat atas hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi;

2.6.1 Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah mendatangi kontrak Kerja pertama (*Work Agreement Contract 1*) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 dan dalam perjanjian kerja tersebut Pemohonan Kasasi dipekerjakan sebagai *Corporate IT Manager/IT Support Manager* yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014 di Jalan Arteri Iskandar Muda Nomor 08, Jakarta, 12220, Indonesia;

Sebagaimana didalilkan Pemohon Kasasi pada (P-2). Dan Termohon Kasasi pada (PR-1) dan dibenarkan oleh *Judex Facti* yang akan berakhir pada 16 November 2015;

2.6.2 Termohon Kasasi mendalilkan dalam perjanjian kerja tersebut Pemohon Kasasi dipekerjakan sebagai *Corporate IT Manager/IT Support Manager* ternyata Pemohon Kasasi gagal melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Termohon Kasasi, sehingga hasil *review* kinerja menyatakan performa Pemohon Kasasi tidak tercapai/buruk, Termohon Kasasi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kontrak kerja sepihak (PHK) berdasarkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00476 tertanggal 19 Maret 2015 dan *Work Handever Letter* Nomor FM-BR-WHL-INI-1503-00259 tertanggal 19 Maret 2015 dengan alasan Penggugat gagal melaksanakan tugas dan telah pemundurkan diri Bukti (P -6) Anjuran Nomor 2496/1.835.3 Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Selatan tanggal 27 Juli 2015 Keterangan Termohon Kasasi sangat bertentangan dengan Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

2.6.3 Pemohon Kasasi yang dimaksud gagal melaksanakan tugas kepada Tergugat tidak jelas bahkan tidak ada dalam klausul dalam Perjanjian Kontrak Kerja tersebut. Maka seharusnya dinyatakan dalam perjanjian kontrak kerja secara jelas (detail)



dan terukur sesuai bobot kegagalan atau pelanggarannya, seperti yang dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (d) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena Perjanjian kontrak kerja pada Poin 14.2 Huruf (g) Hanya berbunyi *"lalai, gagal atau menolak melaksanakan tugas dengan benar yang dilimpahkan kepada karyawan berdasarkan perjanjian ini;"*

Maka berakhirnya hubungan kerja yang dimaksud tidak serta merta hak sisa kontraknya menyadi gugur, sebab perjanjian belum ada perubahan ataupun belum dibatalkan, bilamana ada perubahan atau pembatalan harus disepakati kedua belah pihak. Faktanya pihak yang akan mengundurkan diri harus memberitahukan kepada Pengusaha 30 hari sebelum pemunduran diri dilakukan, hal ini terkait dalam perjanjian *"Vide Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;"*

Maka alasan Termohon Kasasi untuk mengakhiri hubungan Kerja tidak dapat dipertimbangkan dan oleh karenanya PHK tersebut adalah sepihak tanpa adanya kesalahan Pemohon Kasasi Bukti (P-6) Anjuran Nomor : 2496/1.835.3 Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Selatan tanggal 27 Juli 2015 Keterangan Termohon Kasasi dan Pendapat dan pertimbangan Mediator;

2.6.4 Pemutusan Hubungan Kontrak kerja Termohon Kasasi melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 dan Kepmenaker Nomor 100/MEN/IV/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

2.7 Namun demikian, sebagaimana telah dijelaskan di atas, Termohon Kasasi telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam Jawaban/Eksepsi, Keterangan Bukti dan Keterangan Saksi-saksi yang diajukannya sehingga Termohon Kasasi telah secara salah telah menyatakan telah berakhir kontrak kerjanya sejak tanggal 11 April 2015 didasari kesepakatan kedua belah, seolah-olah Pemohon Kasasi telah memundurkan diri karena telah mendatangi *Work Handever Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 tertanggal 19



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maret 2015, hal mana menyebabkan seluruh Jawaban/Eksepsi Termohon Kasasi sudah sepatutnya ditolak;

- 2.8 Atas kegagalan Termohon Kasasi dalam memahami perbedaan antara Pemunduran diri dengan Surat Serah Terima Pekerjaan (*Work Handover Letter*) tersebut, *Judex Facti* malah menyatakan Pemohon Kasasi telah berakhir kontrak kerjanya sejak tanggal 11 April 2015 dan dikategorikan memundurkan diri, Pemunduran diri dapat diartikan "*Permohonan dan/atau Pengajuan seseorang dengan surat pemunduran diri secara sukarela, tanpa paksaan ataupun tekanan dari pihak manapun, surat permohonan pemunduran diri harus secara sah, tertulis memuat nama, jabatan, alamat tempat tinggal dan alasan mengajukan pemunduran diri serta ditandatangani oleh Pemohon sendiri, sebelum surat permohonan pemunduran diri dilakukan atau diajukan. Maka 30 hari sebelumnya telah memberitahukan kepada Pengusaha*" Vide Pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 3/2003 tentang Ketenagakerjaan. Faktanya Termohon Kasasi tidak dapat membuktikannya;
- 2.9 *Judex Facti* seharusnya menolak jawaban/eksepsi, bukti surat dan saksi-saksi yang diajukan oleh Termohon Kasasi karena dalil-dalil dari Termohon Kasasi tersebut telah diajukan dengan tidak berdasarkan bukti dari tidak berdasar hukum. Demi menjaga hak persamaan dalam hukum dari pihak lainnya, maka hukum telah mengatur sesuatu prinsip pembuktian bahwa siapa yang mendalilkan harus membuktikan. Namun kenyataan bahwa Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan dalilnya, malah Pemohon Kasasi dianggap telah memundurkan diri karena telah mendatangi Surat Serah Terima Pekerjaan (*Work Handover Letter*) tersebut, *Judex Facti* telah salah dan melanggar hukum mengabulkan Jawaban/Eksepsi, Bukti Surat dan Keterangan saksi-saksi Termohon Kasasi tersebut;
- 2.10 Pemohon Kasasi memahami semangat dari adanya Peradilan Hubungan Industrial untuk melindungi kaum pekerja/buruh. Namun-faktanya, *Judex Facti* tidaklah tepat dan cermat dalam memeriksa dalil-dalil jawaban dan bukti surat serta saksi-saksi Termohon Kasasi sehingga mencederai hak-hak dari Pemohon Kasasi;
- 2.11 Pemohon Kasasi khawatir hal-hal semacam ini dapat menjadi preseden buruk dalam penegakkan hukum dikemudian hari, dimana

Halaman 17 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



setiap orang dapat mendalilkan Surat Serah Terima Pekerjaan (*Work Handever Letter*) disamakan dengan Pemunduran diri. Namun memaksa untuk dianggap sebagai bukti sah dengan merujuk kepada Putusan *Judex Facti*;

### III. Alasan-alasan memori kasasi secara lengkap;

A. *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1865 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("KUHPerdata"), Pasal 163 Herzieneinlandsch HIR), Pasal 183 *Reglement Buitengewsten* ("R.BG") dan yurisprudensi-yurisprudensi yang berlaku karena telah mengabulkan eksepsi Termohon Kasasi dahulu Tergugat yang sama sekali tidak dapat membuktikan dalil-dalil;

3.1 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1865 KUPerdata, Pasal 163 HIR, Pasal 283 R.Bg dan Yurisprudensi-Yusrisprudensi yang berlaku karena telah mengabulkan jawaban/eksepsi Termohon Kasasi/ dahulu Tergugat yang sama sekali tidak dapat membuktikan dalil-dalilnya, dengan mempertimbangkan Surat Serah Terima Pekerjaan (*Work Handever Letter*) sebagai pemunduran diri dan/atau telah adanya kesepatan kedua pihak untuk mengakhirkan hubungan kerja terhitung sejak 11 April 2015;

3.2 Pasal 1865 KUHPerdata telah menyatakan sebagai berikut:

"Setiap orang yang mendalilkan bahwa ia mempunyai sesuatu hak, atau guna meneguhkan hanya sendiri maupun membantah sesuatu hak orang lain, menunjuk pada suatu peristiwa, diwajibkan membuktikan adanya hak atau peristiwa tersebut;"

Pasal 163 HIR dan Pasal 283 R.Bg juga telah menyatakan sebagai berikut:

Pasal 163 HIR:

"Barang siapa yang mengatakan mempunyai barang sesuatu hak, atau menyebutkan sesuatu kejadian untuk meneguhkan haknya itu, atau membantah hak orang lain, maka orang itu harus membuktikan adanya hak itu atau adanya kejadian itu;"

Pasal 283 RBg:

"Barang siapa beranggapan mempunyai suatu hak atau suatu keadaan untuk mengatakan haknya atau menyangkal hak seseorang lain, harus membuktikan hak atau keadaan itu;"

3.3 *Judex Facti* secara salah telah memberikan pertimbangan hukum dalam alinea 4 halaman 3 dan poin 1 sampai dengan poin 5 halaman



7 Putusan *Judex Facti* yang melanggar ketentuan Pasal 1865 HUKPerdata jo. 163 Hir jo. 283.Bg, sebagai berikut:

*"Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T-1 berupa Surat Keterangan FM-HR-EML-INI-1503-00476. Terkait Penyampaian secara lisan tanggal 12 Maret 2015 dan Pemunduran Diri 19 Maret 2015, Bukti T-2 Surat Serah Terima Pekerjaan (Work Handever Letter) Penegasan pengunduran diri, bukti T-3 Formulir Exit Interview Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021 mengunduran diri diminta untuk mengisi Employee Exit tanggal 19 Maret 2015, Bukti T-4, T-5 dan T-6 Komunikasi e-mail Bpk. Yus Wadi/Direktur dengan Sondhang K Dewantho/Employee tanggal 3 Maret 2015, Tergugat sama sekali tidak memutus kontrak kerja Penggugat, melainkan memberikan pembinaan kepada Penggugat agar dapat bekerja lebih baik;"*

3.4 Terlihat jelas dari pertimbangan hukum di atas bahwa *Judex Facti* telah mendasarkan putusan kepada (i) bukti berupa Surat Keterangan FM-HR-EML-INI-1503-00476. Terkait Penyampaian secara lisan tanggal 12 Maret 2015 dan Pemunduran Diri 19 Maret 2015.

*(ii) Bukti Surat Serah Terima Pekerjaan (Work Hondever Letter) Penegasan. pengunduran diri, (iii) bukti Formulir Exit Interview Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021 Mengunduran diri diminta untuk mengisi Employee Exit tanggal 19 Maret 2015 (iiii) Bukti Komunikasi e-mail Bpk. Yus Wadi/Direktur dengan Sondhang K Dewantho/Employee, tanggal 22 Desember 2014, tanggal 10 Februari 2015 dan tanggal 3 Maret 2015, Tergugat sama sekali tidak memutus kontrak kerja Penggugat, melainkan memberikan pembinaan kepada Penggugat agar dapat bekerja lebih baik. (iiiiii) Komunikasi e-mail Ibu. Yoda/HRD dengan Sondhang K Dewantho/Employee, tanggal 16 sampai 28 April 2015;*

*Dan (iiiii) kontrak kerja pertama (Work Agreement Contract 1) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014 di Jalan Arteri Iskandar Muda Nomor 08, Jakarta, 12220, Indonesia yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua pihak perjanjian kontrak kerja yang*



*diajukan oleh Termohon Kasasi sampaikan hal-hal sebagai berikut:*

3.4.1 Pada tanggal 23 November 2015, Termohon Kasasi telah mengajukan bukti sebagai berikut:

**A. Surat Keterangan FM-HR-EML-INI-1503-00476.**

**Terkait Penyampaian secara lisan tanggal 12 Maret 2015 dan pemunduran diri 19 Maret 2015 ("Bukti T-1");**

Termohon Kasasi telah mengajukan Bukti T-1 yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya apalagi keabsahannya, karena bermula pemanggilan permohonan kasasi oleh pimpinan dan/atau Termohon Kasasi secara lisan bahwa sebelum Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476, diberikan/dikeluarkan Pemohon Kasasi sedang melakukan rapat dengan staff yang bernama: Ivan pada tanggal 12 Maret 2015. Pemohon Kasasi dipanggil menghadap kepada pimpinan Termohon Kasasi diberitahu secara lisan melalui Sdr. Yus Wadi/Direktur bahwanya kontrak Pemohon Kasasi tidak diperpanjang dan untuk pekerjaan Pemohon Kasasi diminta *handover* ke Pak Hendri. *Form hand over* pekerjaan sudah *standard*, dan bukan surat pengunduran diri. Pengunduran diri mulanya lisan yang disampaikan oleh Termohon Kasasi dan bukan keinginan atau diinisiasi oleh Pemohon Kasasi, melainkan keinginan melakukan PHK dengan alasan gagal dalam melakukan pekerjaan, Maka Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-00-1503-000476 (Bukti T-1) tersebut, merupakan kesalahan yang fatal apabila Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 (Bukti T-1) seperti ini dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Agung Yang Terhormat untuk menyimpulkan apalagi mengeluarkan Putusan *Judex Facti*;

Lebih lanjut, Permohon Kasasi tidak pernah mengajukan permohonan tertulis akan memundurkan diri, malah Termohon Kasasi yang mengeluarkan



Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-00-1503-000476 yang disamakan dengan pemunduran diri (Bukti T-1) tersebut. Padahal berdasarkan Pasal 1869 KUHPerdata dan Pasal 1874 KUHPerdata atau Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 telah ditegaskan bahwa kekuatan pembuktian sesuatu dokumen tertulis atau akta dibawah tangan harus ditandatangani para pihak;

Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Telah dibuat di atas kertas berlogo dan ber Kop surat PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) dan tidak ditandatangani oleh Pemohon Kasasi, yang berkedudukan : The Bellezza Permata Hijau-Gapura Prima Tower Lantai 28, Jalan Letjen Soepeno Nomor 34, Arteri Permata Hijau, Jakarta 12210, Indonesia, Jakarta Selatan, sebagai "*Perusahaan Termohon Kasasi*". Hal ini semakin mempertegas bahwa siapapun dapat secara tidak bertanggungjawab, membuat, mencetak dan memproduksi sendiri dokumen. Apabila Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 (Bukti T-1) seperti ini dipertimbangkan oleh pengadilan sebagai suatu bukti. Bahkan dijadikan suatu bukti penentu dalam putusan, hal tersebut jelas-jelas merupakan pelanggaran terhadap prinsip pembuktian;

**B. Bukti Surat Serah Terima Pekerjaan (*Work Handover Letter*) Penegasan Pengunduran Diri ("Bukti T -2");**

Bukti T-2 adalah Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 tertanggal 19 Maret 2015 merupakan Penegasan Pengunduran Diri, yang tidak dapat serta diartikan, disimpulkan apalagi diasumsikan bahkan disamakan sebagai bukti bahwa Pemohon Kasasi telah memundurkan diri;

Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 tertanggal 19



Maret 2015. Bukti T-2 ini hanya merupakan *Template* artinya : kamus computer-komputer atau dapat diartikan sebagai dokumen berikan model-model tampilan yang muncul pada saat proses pembuatan dokumen lain yang hanya berisikan : *Employee Information, Task Description, Estimated Date, Actual Date PIC, Signature*. Tanpa ada atau tidak berbentuk surat resmi yang menjelaskan telah disepakati perjanjian pengakhiran Hubungan Kerja PHK, tertanggal 19 Maret 2015. Dan/atau telah memundurkan diri ataupun mengatakan *Work Handever Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 adalah merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan perjanjian kontrak Kerja pertama (*Work Agreement Contract* 1). Tindakan *Judex Facti* yang mengatakan *Work Handever Letter* merupakan Pemohon Kasasi telah menyetujui permohonan pemunduran diri. hal semacam ini nyata-nyata merupakan tindakan yang sangat tidak adil, tidak berdasar fakta dan tidak berdasar hukum;

**C. Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1563-00021 Mengundurkan diri diminta untuk mengisi *Employee Exit* tanggal 19 Maret 2015 (“Bukti T -3”);**

Selain Bukti T-1 dan Bukti T-2. Termohon Kasasi mengajukan Bukti T-3 didalam persidangan. Pemohon Kasasi merasa perlu untuk menjabarkan Bukti T-3 ini untuk memperlihatkan kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat bahwa tidak ada kesesuaian bukti apapun dari bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi yang dapat mendukung dalil-dalilnya;

Bukti T-3 berupa Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021 merupakan *Template* artinya: kamus *computer - computer* yang hanya berisikan : *Employee Check List, Employee System Account, Prepared By. Checked (Hiring), Information, Deleted (Termination) Remark, Facility List* dan



*Signature.* Tanpa ada atau tidak berbentuk surat resmi yang menjelaskan telah disepakati perjanjian pengakhiran Hubungan Kerja PHK, tertanggal 19 Maret 2015. Dan/atau telah memundurkan diri ataupun mengatan Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-  
INI-1503-00021 Mengunduran diri diminta untuk mengisi *Employee Exit* tanggal 19 Maret 2015. Tindakan *Judex Facti* yang mengatakan Formulir *Exit Interview* merupakan Pemohon Kasasi telah menyetujui permohonan pemunduran diri. Hal semacam ini nyata-nyata merupakan tindakan yang sangat tidak adil, tidak berdasar fakta dan tidak berdasar hukum;

**D. Komunikasi e-mail Bpk. Yus Wadi/Direktur dengan Sondhang K Dewantho/Employee ("Bukti T-4", T-5 dan T-6");**

Komunikasi e-mail Bpk. Yus Wadi/Direktur dengan Sondhang K Dewantho/Employee, tanggal 22 Desember 2014. Permohonan Kasasi tidak dapat menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diberikan Termohon Kasasi. Namun demikian sama sekali tidak memutus kontrak kerja Penggugat, melainkan memberikan pembinaan kepada Penggugat agar dapat bekerja lebih baik;

Komunikasi e-mail Bpk. Yus Wadi/Direktur dengan Sondhang K Dewantho/Employee, tanggal 10 Februari 2015. Pemohon Kasasi tidak dapat menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diberikan. Termohon Kasasi. Namun demikian sama sekali tidak memutus kontrak kerja Penggugat, melainkan memberikan pembinaan kepada Penggugat agar dapat bekerja lebih baik;

Komunikasi e-mail Bpk. Yus Wadi/Direktur dengan Sondhang K Dewantho/Employee, tanggal 3 Maret 2015. Pemohon Kasasi tidak dapat menyelesaikan dengan baik tugas-tugas yang diberikan secara terus menerus. Termohon Kasasi. Namun demikian



sama sekali tidak memutuskan kontrak kerja Penggugat, melainkan memberikan pembinaan kepada Penggugat agar dapat bekerja lebih baik;

**E. Komunikasi e-mail Ibu. Yoda/HRD dengan Sondhang K Dewantho/Employee, tanggal 16 sampai 28 April 2015 (“Bukti T- 11”);**

Ibu. Yoda/HRD PT. Indodev mengatakan terkait dengan *performance* atau kinerja Pak. Sondhang yang tidak tercapai/buruk. Hal tersebut di atas sehingga Pemohon Kasasi diakhiri Hubungan Kerjanya (PHK). Dengan Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Atas dasar Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Sehingga Permohon Kasasi menganggap bahwa ia telah di PHK sepihak, Maka Pemohon Kasasi memintah ganti rugi berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan;

**F. Kontrak Kerja Pertama (*Work Agreement Contract*)**

**1) Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun (Bukti PR- 1 = P - 2);**

Kontrak Kerja Pertama (*Work Agreement Contract I*) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR- WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014 di Jalan Arteri Iskandar Muda Nomor 08, Jakarta, 12220, Indonesia yang dibuat dan ditandatangani oleh kedua pihak perjanjian kontrak kerja. Penggugat Rekonvensi mendalilkan bahwa Tergugat Rekonvensi adalah pihak yang mengakhiri Perjanjian Kerja karena telah menyampaikan Pengunduran diri pada tanggal 12 Maret 2014, sebelum berakhirnya jangka waktu hubungan kerja sampai tanggal 16 November 2015. (Vide Pasal 2.1 Perjanjian Kerja). Pengunduran



diri pada tanggal 12 Maret merupakan wacana lisan dari Termohon Kasasi, tanggal 19 Maret 2015 atau tenggang 7 (tujuh) hari. *Judex Facti* memutus kedua pihak telah bersepakat mengakhiri Hubungan Kerja terhitung sejak tanggal 19 Maret 2015;

Selain Bukti T-1 sampai dengan T-11 di atas, Termohon Kasasi juga mengajukan PR-1 didalam persidangan. Pemohon Kasasi merasa perlu untuk menjabarkan Bukti PR-1 ini untuk memperlihatkan kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat bahwa tidak ada kesesuaian bukti apapun dari bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi yang dapat mendukung dalil-dalilnya;

Bukti PR-1 merupakan perjanjian kerja Waktu Tertentu atau Kontrak Kerja Pertama (*Work Agreement Contract I*) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015. Yang diajukan oleh Termohon Kasasi ini sama sekali tidak membuktikan bahwa Pemohon Kasasi telah memundurkan diri secara sah dan sukarela;

Bukti PR-1 ini justru tidak dapat membuktikan bahwa PHK Pemohon Kasasi oleh Termohon Kasasi tidak berdasarkan berakhirnya jangka waktu PKWT, sehingga Termohon Kasasi wajib ganti rugi 8 (delapan) bulan Upah kali besarnya Upah, ganti rugi uang transport dan uang makan karena Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2015. Bonus Hari Raya (BHR) Tahun 2015 satu bulan gaji atau Upah dan Tunjangan BPJS Ketenagakerjaan;

3.4.2 Atas penjelasan di atas terkait bukti Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 (Bukti T-1), Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handever Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 (Bukti T-2) dan Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021 (Bukti T-3) yang dijadikan dasar oleh *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusan *Judex Facti*, dan dengan

Halaman 25 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016



memperhatikan bukti lain yang diajukan oleh Termohon Kasasi (Bukti T-4, dan Bukti T-5) dan (Bukti PR-1) yang sama sekali menunjukkan atau mendukung dalil-dalil Termohon Kasasi bahwa Pemohon Kasasi telah bekerja pada Termohon Kasasi berdasarkan perjanjian kerja Waktu Tertentu atau Kontrak Kerja Pertama (*Work Agreement Contract* 1) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015 dan oleh karena itu telah tidak bersesuaian antara alat bukti yang satu dengan yang lain berdasarkan Pasal 1906 KUHPerduta dan Pasal 170 HIR, maka seharusnya *Judex Facti* menyimpulkan bahwa dalil Termohon Kasasi yang mulanya meminta kepada Pemohon Kasasi mengajukan Pemuduran secara lisan tanggal 12 Maret 2015 dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari diminta mengisi Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handever Letter* dan Formulir *Exit Interview* pada tanggal yang sama Termohon Kasasi menerbitkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 kesemunya itu sebagai dasar, dikatakan memundurkan diri. Namun tidak terbukti sama sekali karena Pemohon Kasai tidak pernah membuat surat atau permohonan pemunduran diri, oleh karenanya jawaban/eksepsi Termohon Kasasi harus ditolak;

**3.5 *Judex Facti* secara nyata telah melanggar ketentuan Pasal 1865;**

KUHPerduta, Pasal 163 HIR dan 283 R.Bg karena telah mengabulkan Jawaban Termohon Kasasi yang telah gagal membuktikan dalil-dalinya. Tindakan *Judex Facti* ini jelas-jelas menimbulkan kerugian bagi Pemohon Kasasi kerana dalam Diktum Butir 2 dan Butir 3 Putusan:

Diktum Butir 2 menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah berakhir sejak tanggal 11 April 2015;

Diktum Butir 3 Menyatakan "putus" hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat terhitung sejak 11 April 2015;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3.6 Mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh *Judex Facti* terhadap ketentuan Pasal 1865 KUHPerdara, Pasal 163 HIR dan 283 R.Bg karena telah menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah berakhir sejak tanggal 11 April 2015 dan menyatakan Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat terhitung sejak 11 April 2015. Termohon Kasasi yang nyata-nyata tidak dapat membuktikan dalil-dalilnya tersebut, Hal ini juga diperkuat dan sesuai dengan ketentuan dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia dan Pendapat Ahli Hukum sebagai berikut:

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1121 K/Sip/1971 Tanggal 15 April 1972:

*"Salah satu pihak yang mendalilkan sesuatu, dan disangkal oleh pihak lawannya maka yang mendalilkan itulah yang membuktikan dalilnya tersebut;"*

(Sumber Buku : M. Ali Boediarto, S.H., "Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung : Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad", Swara Justitia: 2005, Halaman 136);

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 985 K/Sip/1971 Tanggal 12 April 1972:

*"Pihak mengajukan sesuatu dalil, ia harus dapat membuktikan dalilnya untuk menggugurkan dalil pihak lawan;"*

(Sumber Buku : M. Ali Boediarto, S.H., "Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung : Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad", Swara Justitia: 2005, Halaman 136);

Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 540 K/Sip/1972 Tanggal 11 September 1975 :

*"Oleh karena posita gugatan Penggugat disangkal oleh pihak Tergugat, maka menurut Pasal 163 HIR pihak Penggugat harus dibebani kewajiban untuk membuktikan posita gugatannya tersebut;"*

(Sumber Buku : M. Ali Boediarto, S.H., "Kompilasi Kaidah Hukum Putusan Mahkamah Agung: Hukum Acara Perdata Masa Setengah Abad". Swara Justitia: 2005, Halaman 136);

Pendapat Ahli Hukum M. Yahya Harabap, S.H.;

"Supaya tidak terjadi praktik pembebanan yang merugikan salah satu pihak, harus dipedomani prinsip-prinsip berikut:

Halaman 27 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



a. Tidak bersikap berat sebelah Hakim dalam memikulkan pembebanan pembuktian harus bersikap:

- Adil, sesuatu prinsip *air trial*; dan
- Tidak berat sebelah atau tidak bersikap *persal*, tetapi *imparsialitas*;

b. Menegakkan resiko alokasi pembebanan;

...

*Barang siapa atau pihak yang menurut hukum dibebani pembuktian, berarti mendapat alokasi untuk membuktikan hal itu. Apabila yang bersangkutan tidak mampu membuktikan apa yang dialokasikan kepadanya, pihak itu menanggung resiko kehilangan hak atau kedudukan atas kegagalan memberi bukti yang relevan atas hal tersebut;"*

(Sumber Buku : M. Yahya Harahap, S.H., "Hukum Acara Perdata", Sinar Grafika : 2005, halaman 518-520);

3.7 Permohonan Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata, Pasal 163 HIR dan 283 R.Bg karena telah mengabulkan Jawaban Termohon Kasasi yang telah gagal membuktikan dalil-dalilnya, dengan hanya mempertimbangkan Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476, Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259, dan Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021 yang tidak memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti;

**B. *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1869 KUHPerdata Jo. Pasal 1874 ayat (1) KUHPerdata Jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 Karena Mempertimbangkan Bukti *Work Handover Letter* Sebagai Permohonan Pemunduran Diri Yang Tidak Memiliki Kekuatan;**

3.8 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1869 KUHPerdata jo. Pasal 1874 ayat (1) jo. Pasal 1 Ordonansi 1869 Nomor 29 karena mempertimbangkan bukti Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 yang tidak memiliki kekuatan pembuktian sebagai bukti adanya hubungan kerja;

3.9 Pasal 1869 KUHPerdata menyatakan sebagai berikut:



*"Suatu akta yang tidak dapat diperlakukan sebagai akta otentik, baik karena tidak berwenang atau tidak cakupannya umum yang bersangkutan maupun karena cacat dalam bentuknya, mempunyai kekuatan sebagai tulisan dibawah tangan bila ditandatangani oleh para pihak;"*

Pasal 1874 ayat (1) KUHPerdata menyatakan sebagai berikut:

*"Yang dianggap sebagai tulisan dibawah tangan adalah akta yang ditandatangani dibawah tangan, surat, daftar, surat urusan rumah tangga dan tulisan-tulisan yang lain dibuat tanpa perantaraan seorang pejabat umum;"*

Lebih lanjut Pasal I Ordonansi 1867 Nomor 29 menyatakan sebagai berikut:

*"Tulisan-tulisan dibawah tangan, berasal dari orang-orang Indonesia atau orang-orang yang dipersamakan mereka yang diakui oleh mereka terhadap siapa tulisan-tulisan itu diajukan atau sebagai telah diakui memberikan terhadap orang pembuktian yang sempurna seperti suatu akta otentik;"*

3.10 Sebagaimana dijelaskan di atas, bahwa bukti Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Yang diajukan oleh Termohon Kasasi/Dahulu Tergugat sebagai Bukti T-1 adalah dokumen yang diajukan tanpa tandatangan Pemohon Kasasi/Dahulu Penggugat. Namun akan tetapi ditandatangani oleh Termohon Kasasi sendiri dan dijadikan sebagai bukti Termohon Kasasi bahwa Pemohon Kasasi telah membuat atau dianggap sebagai surat pemunduran diri. Padahal berdasarkan Pasal 1869 KUHPerdata dan Pasal 1874 KUHPerdata atau Paal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 telah ditegaskan bahwa akta dibawah tangan haruslah ditandatangani para pihak untuk dapat memiliki kekuatan pembuktian;

3.11 Dengan demikian, *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1869 KUHPerdata jo. Pasal 1874 KUHPerdata jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 dengan mempertimbangkan bukti Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. (Bukti T-1) sebagai bukti untuk menyimpulkan adanya pemunduran diri Pemohon Kasasi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, padahal Surat Keterangan tersebut hanya ditandatangani oleh pihak Termohon Kasasi sendiri;



Bagian Pertimbangan Hukum alinea 4 halaman 3 Putusan *Judex Facti*:

"Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti T-1 berupa Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 dan Bukti T-2 Surat Serah Terima Pekerjaan/Work Handever Letter Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 dan Bukti T-3 Formulir Exit Interview Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021, didapatkan fakta bahwa terdapat bukti yang kuat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak karena telah menyampaikan pemunduran diri secara lisan pada tanggal 12 Maret 2015. Termohon Kasasi menyampaikan kepada Pemohon Kasasi karena dianggap gagal dalam melaksanakan pekerjaan diminta untuk memundurkan diri secara lisan, tenggang/Jedah 7 (hari) kemudian pada tanggal 19 Maret 2015, Pemohon Kasasi dinyatakan telah memundurkan diri dan/atau telah berakhir (putus) hubungan kerja sejak 11 April 2015 antara Termohon Kasasi gugat dengan Pemohon Kasasi ...;"

- 3.12 Sebagaimana juga telah dijelaskan di atas, Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. (Bukti T-1) ini juga telah dibuat di atas kertas biasa, berlogokan dan ber Kop Surat PT. IndoDev Niaga Internet (*DataOn*) dan tidak ditandatangani oleh Pemohon Kasasi, berisikan keterangan bahwa Pemohon Kasasi telah bekerja pada Termohon Kasasi. Hal ini semakin mempertegas bahwa Termohon Kasasi telah merencanakan ataupun berniat membuat seolah-olah Pemohon Kasasi memundurkan diri, agar supaya tidak membayar sisa kontrak kerja dan hak-hak Pemohon Kasasi lainnya, karena secara tidak bertanggungjawab membuat, mencetak dan memproduksi sendiri dokumen semacam ini. Apabila Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. (Bukti T-1) seperti ini dipertimbangkan oleh pengadilan sebagai suatu bukti, bahkan dijadikan sebagai suatu bukti penentu dalam putusan, hal tersebut jelas-jelas merupakan pelanggaran terhadap prinsip pembuktian;
- 3.13 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Mahkamah Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 169 KUHPerdata jo. Pasal 1874 KUHPerdata jo. Pasal 1 Ordonansi 1867 Nomor 29 dengan mempertimbangkan bukti Surat Keterangan

Halaman 30 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. (Bukti T-1) sebagai bukti untuk menyimpulkan adanya pemunduran diri, dari Pemohon Kasasi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi padahal Pemohonan Kasasi tidak menandatangani Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Justru Termohon Kasasilah yang membuat dan menandatangani, karena salah satu pihak tidak menandatangani, tidak memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti dan tidak memiliki kekuatan pembuktian;

**C. *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 62 Jo. Pasal 162 Ayat (3) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2013 tentang Ketenagakerjaan Karena Tidak Mempertimbangkan Bukti Perjanjian;**

3.14 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 62 jo. Pasal 162 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Nomor 13/2003") karena mempertimbangkan Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 (Bukti T-2) dan Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021 (Bukti T-3) yang tidak memiliki kekuatan pembuktian sebagai bukti Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah membuat keputusan bersama mengenai pemunduran diri efektif terhitung sejak tanggal 11 April 2015;

3.15 Pasal 62 UU Nomor 13/2003 mengatur 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 pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;"*

Pasal 163 UU Nomor 13/2003 mengatur sebagai berikut:

*"Pekerja/buru yang memundurkan diri sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:*

- a. Mengajukan permohonan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pemunduran diri;*
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pemunduran diri;*



Berdasarkan ketentuan Pasal 62 UU Nomor 13/2003 tersebut di atas terlihat bahwa Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah membuat kesepakatan bersama mengenai pemunduran diri, adalah Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* dan Formulir *Exit Interview* diketahui Bukti T-2 dan Bukti T-3 merupakan *Template* dan sama sekali tidak berbentuk surat yang sangat berbeda dengan surat pemunduran diri, Pemohon Kasasi sangat yakin semakin-yakinnya bahwa tidak pernah membuat surat pemunduran diri dan/atau membuat kesepakatan akan mengakhiri hubungan kerjanya;

Berdasarkan ketentuan Pasal 162 ayat (3) UU Nomor 13/2003 tersebut di atas terlihat bahwa Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah membuat kesepakatan bersama mengenai pemunduran diri, adalah Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* dan Formulir *Exit Interview*. Bukti T-2 dan Bukti T-3 merupakan *Template* dan sama sekali tidak berbentuk surat yang sangat berbeda dengan surat pemunduran diri. Pemohon Kasasi sangat yakin semakin-yakinnya bahwa tidak pernah membuat surat pemunduran diri secara lisan maupun tertulis, pernyataan "lisan" adalah penyampaian Termohon Kasasi kepada Pemohon Kasasi bila Pemohon Kasasi gagal dalam melaksanakan tugas-tugasnya Tergugat Kasasi tanggal 12 Maret 2015 memintah/menyarankan untuk memundurkan diri karena kontrak kerja akan diakhir oleh Termohon Kasasi, tanggal 19 Maret 2015 Termohon Kasasi mengklaim dengan telah menandatangani Bukti T-2 dan T-3. Bahwasanya kedua pihak telah bersepakat untuk mengakhiri hubungan kerja efektif sejak tertanggal 11 April 2015. Maksud Termohon Kasasi agar tidak melanggar Pasal 162 ayat (3) UU Nomor 13/2003. Jedah/Tenggang Waktu;

- 3.16 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* mengabulkan Permohonan Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 62 jo. Pasal 162 Ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan bukti Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handover Letter* dan Formulir *Exit Interview*. Bukti T-2 dan Bukti T -3, sebagai bukti untuk menyimpulkan bahwa kedua pihak belum ada kesepakatan tentang Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) dan



atau memundurkan diri. Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handever Letter* dan Formulir *Exit Interview* tersebut sama sekali tidak menggambarkan dan membuktikan unsur apapun dari pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) dan atau memundurkan diri. Tidak memenuhi syarat sebagai suatu alat bukti dan tidak memiliki kekuatan pembuktian;

**D. *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 4 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 ("UU Nomor 48/2009") Dan Asas *Audi Et Alteram Partem* Karena Tidak Mempertimbangkan Dalil-Dalil Dan Bukti-Bukti Yang Diajukan Oleh Pemohon Kasasi;**

3.17 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 48/2009 dan Asas *Audi Et Alteram Partem* karena sama sekali tidak mempertimbangkan dalil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi;

*"Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membedakan orang;"*

3.18 Pemohon Kasasi telah mengajukan serangkaian dalil dan bukti yang menunjukkan bahwa hubungan kerja Penggugat dan Tergugat dimulai tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015;

3.19 Pemohon Kasasi juga telah membuktikan bahwa PKWT (Bukti P-2) merupakan bukti yang sah yang dapat membuktikan kapan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dimulai, Yaitu Kontrak Kerja Pertama (*Work Agreement Contract 1*) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014, sebagaimana didalilkan oleh Tergugat sesuai dengan ketentuan Pasal 50 dan 57 ayat (1) UU Nomor 13/2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 50 UU Nomor 13/2003:

*"Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buru;"*

Pasal 57 ayat (1) UU Nomor 13/2003:

*"Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis;"*



- 3.20 Pemohon Kasasi telah membuktikan bahwa seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah dibuat, sesuai dengan dan tidak bertentangan dengan 1320 KUHPerdata, ketentuan dalam UU Nomor 13/2003 dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, hal mana tidak dibantah oleh *Judex Facti* dalam Putusan *Judex Facti*;
- 3.21 Pembuktian yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi tersebut di atas justru memperlihatkan dan membuktikan bahwa dalil-dalil Termohon Kasasi dalam Jawabannya merupakan bantahan, tuntutan-tuntutan yang salah sebagai akibat dari kesalahan fatal Termohon Kasasi dalam memahami perbedaan antara Pengakhiran Hubungan Kerja sepihak (PHK) dengan ada tidaknya atau sah tidaknya kesepakatan pengakhiran Hubungan Kerja lalu dianggap telah memundurkan diri dalam perkara *a quo*;
- 3.22 Namun demikian, *Judex Facti* secara salah dan tidak berdasarkan telah mengabulkan Jawaban Termohon Kasasi yang tidak disertai bukti-bukti tersebut, hanya dengan mendasarkan pada dan mempertimbangkan suatu Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL- INI-1503-000476. (Bukti T-1), Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handever Letter* dan Formulir *Exit Interview* diketahui Bukti T-2 dan Bukti T-3, sebagaimana telah Pemohon Kasasi jelaskan di atas;
- 3.23 *Judex Facti* seharusnya tetap memegang teguh sikap imparsial dan persamaan dalam hukum dalam menghadapi perkara ini, dengan turut secara adil mempertimbangkan dalil-dalil dan bukti-bukti yang pemohon Kasasi ajukan. *Judex Facti* telah melanggar Asas *Audi Et Alteram Partem* dengan tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang sah yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, dan secara sah justru mempertimbangkan bukti-bukti yang sama sekali tidak memiliki kekuatan hukum pembuktian yang diajukan oleh Termohon Kasasi;
- 3.24 Pemohon Kasasi memohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar Asas *Audi Et Alteram Partem* karena telah tidak mempertimbangkan seluruh alil-dalil dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, namun sebaliknya malah mempertimbangkan dalil-dalil Termohon Kasasi yang tidak didukung oleh bukti-bukti yang memiliki kekuatan pembuktian;



**E. *Judex Facti* Telah Lalai Dalam Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundangan Karena *Judex Facti* Telah Mengeluarkan Putusan Yang Didasari Pertimbangan Hukum Yang Tidak Seksama (*Onvoldoende Gemotiveerd, Insufficient Judgment*);**

3.25 *Judex Facti* telah melakukan kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang ajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang menyebabkan Putusan *Judex Facti* sudah sepatutnya untuk dibatalkan, karena *Judex Facti* telah mengeluarkan Putusan *Judex Facti* tanpa didasari oleh pertimbangan hukum yang seksama;

3.26 *Judex Facti* pada Diktum Butir 2 dan Butir 3 Putusan *Judex Facti* telah menyatakan sebagai berikut:

*"Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat telah berakhir terhitung sejak tanggal 11 April 2015"; Dan*

*"Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 11 April 2015;"*

3.27 Diktum *Judex Facti* di atas diberikan oleh *Judex Facti* dengan mendasarkan pada pertimbangan hukum yang tidak seksama (*onvoldoende gemotiveerd, insufficient judgement*), sebagai berikut:

- Pertimbangan hukum alinea 4 halaman 3 Putusan *Judex Facti*:

*"Menimbang, bahwa memperhatikan Bukti T-1 berupa Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476 dan Bukti T-2 Surat Serah Terima Pekerjaan/Work Handever Letter Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 dan Bukti T-3 Formulir Exit Interview Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021, didapatkan fakta bahwa terdapat bukti yang kuat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, karena telah menyampaikan pemunduran diri secara lisan pada tanggal 12 Maret 2015 dan telah menandatangani Bukti T-2 dan Bukti T-3;"*

- Pertimbangan Hukum alinea 2 Halaman 8 Putusan *Judex Facti*:

*"Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terbukti berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung dari tanggal 17 November 2014 s/d 16 November 2015;"*

*"Menimbang, bahwa oleh karena secara nyata-nyata pengakhiran kontrak kerja (PKWT) Penggugat tertanggal 11 April 2015*



*dilakukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak maka berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 11 April 2015 adalah sah menurut hukum;"*

3.28 Tindakan *Judex Facti* yang mengeluarkan putusan *Judex Facti* dengan berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan hukum sebagaimana di atas terbukti telah diambil tanpa mempertimbangkan bukti-bukti yang sah berdasarkan undang-undang bahwa:

- a. Awal hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah Kontrak Kerja Pertama (*Work Agreement Contract* 1) dengan perjanjian kerja untuk periode 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada tanggal 17 November 2014 sampai dengan 16 November 2015, berdasarkan perjanjian kerja ini poin 2.1. Document Nomor FM-HR-WMA-INI-1410-00771 yang dibuat pada tanggal 13 Oktober 2014. Adalah Perjanjian kerja untuk waktu 1 (satu) tahun sebagai *Corporate IT Manager* (Bukti P-2);
- b. *Print Out* Upah/Gaji Sondhang K Dewantho dengan Nomor Rekening Bank BCA : 08990304409. Adalah Upah Pemohon Kasasi setiap bulan sebesar Rp 23.000.000,00 (dua puluh tiga juta rupiah) yang dibayarkan oleh Termohon Kasasi. (Bukti P-3);
- c. Surat Keterangan FM-HR-EML-INI-1503-00476 tentang Pengakhiran Kontrak Bpk. Sondhang K Dewantho per tanggal 11 April 2015 oleh Direktur PT. IndodeV oleh Yus Wadi adalah bukti adanya upaya Termohon Kasasi melakukan PHK agar terhindar dari Pasal 62 UU Nomor 3/2003 (Bukti P-4);
- d. Surat menyurat PT. IndodeV dengan Sondhang K Dewantho adalah surat melalui e-mail antara Sondhang dengan Joda/HRD. Pemohon Kasasi menolak/membatah atas PHK karena anggap telah memundurkan diri (Bukti P-5);
- e. Anjuran Nomor : 2496/1.835.3 Suku Dinas Tenaga Kerja Kota Administrasi Jakarta Selatan tanggal 27 Juli 2015. Adalah bukti mediator menganjurkan kepada Termohon Kasasi untuk membayar Pemohon Kasasi sesuai dengan Pasal 62 UU Nomor 13/2003 sebesar Rp 184.000.000,00 (seratus delapan puluh empat juta rupiah) (Bukti P-6);
- f. Dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja Pemohon Kasasi yang bersatus sebagai pekerja kontrak (PKWT) telah diakhiri

Halaman 36 dari 42 halaman. Putusan Nomor 359 K/Pdt.Sus-PHI/2016



berdasarkan (Bukti T-1), (Bukti T-2) dan (Bukti T-3). Tidak sesuai bahkan melanggar ketentuan UU Nomor 13/2003 khususnya Pasal 62 jo. Pasal 162 ayat 3 (tiga) UU Nomor 13/2003 yang berbunyi:

*“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 pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja,”*

Pasal 162 ayat 3 (tiga) UU Nomor 13/2003 mengatur sebagai berikut:

*“Pekerja/buru yang memundurkan diri sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:*

- a. Mengajukan permohonan diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pemunduran diri;*
- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pemunduran diri;*

3.29 *Judex Facti* justru secara salah telah memberikan pertimbangan hukum tentang Pemunduran diri secara lisan 12 Maret 2015. Dengan mendasarkan pada Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Surat Serah Terima Pekerjaan/*Work Handever Letter* Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 dan Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021, yang tidak memiliki kekuatan pembuktian sama sekali, sebagaimana telah Pemohon Kasasi jelaskan secara rinci di atas;

3.30 Sebagai kelanjutan dari kesalahan pertimbangan hukum yang dilakukan oleh *Judex Facti* di atas, lebih lanjut menilai bahwa oleh karena secara nyata-nyata pengakhiran kontrak kerja (PKWT) Penggugat tertanggal 11 April 2015 dilakukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak maka berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 11 April 2015 adalah sah menurut hukum, *Judex Facti* telah secara salah menyatakan maka berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat



dengan Tergugat terhitung sejak 11 April 2015 adalah sah menurut hukum karena *Judex Facti* secara salah telah menilai bahwa oleh karena secara nyata-nyata pengakhiran kontrak kerja (PKWT) Penggugat tertanggal 11 April 2015 dilakukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, dengan didasari pertimbangan yang tidak seksama, yaitu mempertimbangkan suatu Surat Keterangan Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-000476. Surat Serah Terima Pekerjaan/Work Handever Letter Nomor FM-HR-WHL-INI-1503-00259 dan Formulir *Exit Interview* Nomor FM-HR-EML-INI-1503-00021;

3.31 Lebih jauh lagi *Judex Facti* telah menyatakan pengakhiran kontrak kerja (PKWT) Penggugat tertanggal 11 April 2015 antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi batal demi hukum tanpa membuktikan adanya sebab-sebab yang diperkenankan oleh undang-undang untuk melakukan pembatalan demi hukum. *Judex Facti* telah melanggar ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara dalam menyatakan batal demi hukum keputusan PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, yang akan Pemohon Kasasi jelaskan pada bagian selanjutnya;

3.32 Kesalahan dan kelalaian *Judex Facti* dalam mengeluarkan Putusan *Judex Facti* yang didasari oleh suatu pertimbangan hukum yang tidak seksama harulah menyebabkan Putusan *Judex Facti* patut untuk dibatalkan, sesuai dengan Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juni 1970. sebagai berikut:

*"Putusan Judex Facti baik Pengadilan Tingkat Pertama maupun Pengadilan Tingkat Banding, yang pertimbangan hukumnya tidak sempurna atau tidak lengkap (onvoldoende gemotiveerd) merupakan Putusan Judex Facti yang akan dibatalkan oleh Mahkamah Agung dalam pemeriksaan kasasi;"*

3.33 Pemohon Kasasi memohon kepada Mahkamah Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melakukan kelalaian dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundangan-undangan yang menyebabkan Putusan *Judex Facti* sudah sepatutnya untuk



dibatalkan, karena *Judex Facti* telah mengeluarkan Putusan *Judex Facti* tanpa didasari oleh pertimbangan hukum yang seksama;

**F. *Judex Facti* Telah Melanggar Pasal 1320 HUK Perdata Karena Menyatakan *Work Handover Letter* Sebagai Adanya Kesepakatan Antara Pemohon Kasasi Dan Termohon Kasasi Datal Demi Hukum Tanpa Membuktikan;**

3.34 *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1320 KUHPerdata dengan ini menyatakan bahwa PKWT telah berakhir karena kesepakatan dan telah memundurkan diri antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi didasari *Work Handever Letter*, batal demi hukum tanpa membuktikan adanya suatu pelanggaran atas objek tertentu dan/atau kausa halal dalam Perjanjian Kontrak Kerja tersebut;

3.35 *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum alinea 2 Halaman 8 Putusan *Judex Facti* telah menyatakan sebagai berikut:

*"Menimbang, bahwa oleh karena secara nyata-nyata pengakhiran kontrak kerja (PKWT) Penggugat tertanggal 11 April 2015 dilakukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak maka berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 11 April 2015 adalah sah menurut hukum". Maka Majelis Hakim berpendirian Perjanjian Kerja tersebut di atas batal demi hukum yang berakibat tidak memiliki kekuatan mengikat;"*

3.36 Berdasarkan Pasal 1320 KUHPerdata diatur bahwa yang dapat membuat suatu perjanjian batal demi hukum adalah apabila perjanjian tersebut terbukti melanggar unsur objektif dari perjanjian, yaitu apabila perjanjian tersebut melanggar objek tertentu dan/atau kausa yang halal;

3.37 Adapun konsekuensi dari batal demi hukum adalah bahwa seluruh keadaan antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dikembalikan seperti semula seolah-olah Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemunduran diri antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak pernah ada. Atas hal ini maka demi hukum Termohon Kasasi wajib untuk membayar ganti rugi sisa kontrak kepada Termohon Kasasi;

3.38 Pada faktanya Pemutusan Hubungan Kerja karena pemunduran diri atau seolah-olah telah terjadi kesepakatan dalam perjanjian pemunduran diri telah melanggar unsur objektif, baik mengenai objek tertentu maupun kausa yang halal. kesepakatan dalam perjanjian



pemunduran diri dan mengakhiri hubungan kerja tidak sesuai dengan bahkan melanggar Pasal 1320 KUHPerdara, Ketentuan dalam UU Nomor 13/2003 dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga Pemutusan Hubungan Kerja karena pemunduran diri atau seolah-olah telah terjadi kesepakatan dalam perjanjian pemunduran diri didasari *Work Handever Letter*, demi hukum dapat dinyatakan batal demi hukum;

- 3.39 Kesepakatan dalam perjanjian pemunduran diri antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Terkait hal ini, *Judex Facti* telah melanggar Pasal 50 ayat (1) UU Nomor 48/2009, sebagai berikut:

*"Putuan 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;"*

- 3.40 Seluruh penjelasan di atas membuktikan bahwa ada pelanggaran ketentuan Pasal 1320 KUHPerdara yang dapat mengakibatkan kebatalan demi hukum atas suatu perjanjian. *Judex Facti* telah melanggar ketentuan perundang-undang yang berlaku, khususnya dalam hal ini Pasal 1320 KUHPerdara, dalam mengeluarkan Putusan *Judex Facti*;

- 3.41 Pemohon Kasasi memohon kepada Mahkamah Agung Yang Terhormat dalam perkara *a quo* untuk mengabulkan permohonan Kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi ini karena telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah melanggar Pasal 1320 KUHPerdara karena telah menyatakan bahwa pengakhiran kontrak kerja (PKWT) Penggugat tertanggal 11 April 2015 dilakukan atas dasar kesepakatan kedua belah pihak maka berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 11 April 2015 adalah sah menurut. Yang didasari *Work Handever Letter*, demi hukum tanpa dasar yang jelas;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 28 Januari 2016 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 15 Februari 2016 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 Pemohon Kasasi/Penggugat tidak berhak atas ganti rugi sisa kontrak, karena sejak tanggal 11 April 2015 telah ada pengakhiran kontrak yang dikuatkan oleh bukti sebagaimana telah benar dipertimbangkan *Judex Facti* berupa Surat Keterangan, Surat Serah Terima Pekerjaan *Work Handover Letter*, dan Formulir *Exit Interview*, lagipula alasan Pemohon Kasasi menyatakan *Judex Facti* salah menilai menafsirkan alat bukti *a quo* tidak dapat dipertimbangkan pada pemeriksaan *Judex Juris* sesuai ketentuan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009;
2. Bahwa dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja beralasan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat karena adanya keadaan atau kejadian tertentu sesuai ketentuan Pasal 61 huruf d 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: SONDHANG K DEWANTHO tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara *a quo* Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) ke atas, maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara dalam pemeriksaan kasasi ini dibebankan kepada Pemohon Kasasi;

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;



**MENGADILI:**

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **SONDHANG K DEWANTHO** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 23 Juni 2016, oleh H. Yulius, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Agus Budi Susilo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota Majelis:

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

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

Ketua Majelis,

ttd./H. Yulius, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd./Agus Budi Susilo, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi	Rp 489.000,00
Jumlah	Rp 500.000,00

Untuk salinan

Mahkamah Agung RI

atas nama Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP 19591207.1985.12.2.002