



P U T U S A N

Nomor 82 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. BUKIT DARMO PROPERTY, Tbk., berkedudukan di Jalan Bukit Darmo Boulevard Office Park 2 Blok B2 Nomor 1 Surabaya, yang diwakili oleh Philip Tonggoredjo, jabatan Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Hariyanto, SH., M.Hum., 2. Yohanes Hery Susanto, SH., 3. Sururi, SH., dan 4. Suwandi, SH., pekerjaan para Advokat, beralamat di Jalan Tidar 28.II, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 Oktober 2011, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

RIDWAN SALEH, SH., kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Swasta, bertempat tinggal di Sidoarjo, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat; Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

- 1 Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat terhitung sejak 17 Januari 2011, dengan jabatan sebagai HR Manager dan menerima upah setiap bulannya sebesar Rp. 9.500.000,-(sembilan juta lima ratus ribu rupiah);
- 2 Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan atas adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor 0010/HRD/PKWT/I/2010, tertanggal 17 Januari 2011, yaitu untuk jangka waktu selama 1 (satu) tahun, terhitung sejak 17 Januari 2011 dan berakhir pada tanggal 16 Januari 2012;
- 3 Bahwa terhitung sejak 23 Maret 2011, Tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan Surat Pemberitahuan Nomor 002/21032011/2011, tertanggal 23 Maret 2011, dengan alasan *performance* dan tingkat kedisiplinan dari Penggugat selama bekerja pada Tergugat dengan tanpa

Hal. 1 dari 15 hal. Put. Nomor 82 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- memberikan upah bulan yang belum terlampaui, yaitu selama 10 (sepuluh) bulan, terhitung sejak bulan April 2011 sampai dengan Januari 2012;
- 4 Bahwa tindakan dari Tergugat yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat terhitung sejak 23 Maret 2011 dengan tanpa memberikan upah bulan yang belum terlampaui, yaitu selama 10 (sepuluh) bulan, terhitung sejak bulan April 2011 sampai dengan Januari 2012 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berakibat sangat merugikan Penggugat;
 - 5 Bahwa Penggugat dapat menerima adanya pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat terhitung sejak tanggal 23 Maret 2011 dengan syarat Tergugat harus membayar kepada Penggugat secara tunai dan segera upah bulan yang belum terlampaui yaitu selama 10 (sepuluh) bulan, terhitung sejak bulan April 2011 sampai dengan Januari 2012, sebesar 10 x Rp. 9.500.000,- = Rp. 95.000.000,- (sembilan puluh lima juta rupiah);
 - 6 Bahwa Penggugat telah berusaha berulang kali untuk menyelesaikan secara kekeluargaan dengan cara datang langsung ke Tergugat namun Tergugat tidak menghiraukan dan tidak mau menanggapi, dengan demikian upaya penyelesaian secara kekeluargaan telah gagal;
 - 7 Bahwa karena upaya penyelesaian secara kekeluargaan telah gagal, maka Penggugat melalui kuasanya mengajukan Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tertanggal 03 Mei 2011;
 - 8 Bahwa ternyata upaya penyelesaian ditingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, juga tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat dan akhirnya Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengeluarkan anjuran Nomor 63/PHK/VII/2011, tertanggal 22 Juli 2011;
 - 9 Bahwa terhadap anjuran Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya tersebut Penggugat tidak menjawab, sehingga Penggugat untuk selanjutnya mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
 - 10 Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dan supaya gugatan Penggugat dikemudian hari tidak bersifat ilusioner karena khawatir Tergugat tidak akan sukarela melaksanakan keputusan pengadilan apabila mempunyai kekuatan hukum tetap, maka diperlukan sita



jaminan atas harta benda Tergugat baik berupa benda tetap maupun benda bergerak, yaitu berupa sebidang tanah berikut bangunan yang terletak di Jalan Bukit Darmo Boulevard Office Part 2 Blok B2 Nomor 1 Surabaya;

DALAM SITA JAMINAN.

1. Bahwa supaya gugatan Penggugat dikemudian hari tidak bersifat ilusioner karena khawatir Tergugat tidak akan sukarela melaksanakan keputusan pengadilan apabila mempunyai kekuatan hukum tetap. Maka diperlukan sita jaminan atas harta benda Tergugat baik berupa benda tetap maupun benda bergerak, yaitu berupa sebidang tanah berikut bangunan yang terletak di Jalan Bukit Darmo Boulevard Office Park 2 Blok B2 Nomor 1 Surabaya;
2. Bahwa Penggugat mencadangkan hal untuk mengajukan sita jaminan kembali terhadap harat benda Tergugat yang akan ada dikemudian hari;

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

- 1 Mengabulkan seluruh gugatan dan tuntutan Penggugat;
- 2 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan;
- 3 Menyatakan bahwa tindakan dari Tergugat yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat terhitung sejak 23 Maret 2011 dengan tanpa memberikan upah bulan yang belum terlampaui, yaitu selama 10 (sepuluh) bulan, terhitung sejak bulan April 2011 sampai dengan Januari 2012 adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4 Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir terhitung sejak tanggal 23 Maret 2012;
- 5 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan segera upah bulan yang belum terlampaui, yaitu selama 10 (sepuluh) bulan, terhitung sejak bulan April 2011 sampai dengan Januari 2012, sebesar 10 x Rp. 9.500.000,- = Rp. 95.000.000,- (sembilan puluh lima juta rupiah);
- 6 Membebaskan biaya perkara pada Negara, atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:



- 1 Bahwa, Tergugat dengan ini menyatakan menolak dan menyangkal seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali mengenai hal-hal yang secara terang dan tegas diakui kebenarannya dalam Eksepsi ini;
- 2 Bahwa, Tergugat telah mengeluarkan surat Nomor 002/21032011/2011 tanggal 23 Maret 2011 perihal pemberitahuan yang intinya mengakhiri hubungan kerja karena *performance* dan tingkat kedisiplinan pekerja (Penggugat) selama bekerja, berdasarkan Pasal 2 ayat 3 Perjanjian Kerja Nomor 001/HRD/PKWT/1/2011 tanggal 17 Januari 2011 *juncto* Pasal 61 ayat 1d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 3 Bahwa, Penggugat dan Tergugat telah sepakat secara lisan untuk mengakhiri hubungan kerja maka Tergugat mentransfer hak-hak pekerja sesuai dengan kesepakatan yaitu upah bulan Maret 2011 dan uang kebijaksanaan satu bulan upah dikirim ke Rekening Penggugat melalui Bank Mandiri pada akhir bulan Maret 2011 atas permintaan pekerja dan dalam gugatan Penggugat disebutkan pada point 5 dapat menerima pengakhiran hubungan kerja dengan Tergugat;
- 4 Bahwa, sehingga dengan demikian kesepakatan pemutusan kerja, baik berdasarkan Pasal 2 ayat 3 Perjanjian Kerja Nomor 001/HRD/PKWT/1/2011 tanggal 17 Januari 2011 *juncto* Pasal 61 ayat 1d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan kesepakatan secara lisan yang kemudian ditindak-lanjuti dengan mentransfer sejumlah uang ke Rekening Penggugat oleh Tergugat maka Penggugat tidak mempunyai lagi hubungan dengan Tergugat sehingga Penggugat tidak mempunyai kualitas hak untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial;
- 5 Bahwa, berdasarkan uraian tersebut di atas dengan ini Tergugat mohon agar gugatan Penggugat dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima untuk seluruhnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 179/G/2011/PHI.Sby., tanggal 07 Desember 2011 yang amarnya sebagai berikut:

- I. Dalam eksepsi;
 - Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- II. Dalam pokok perkara;
 - 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 - 2 Menyatakan bahwa tindakan Tergugat yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat tanpa memberikan upah sisa jangka waktu perjanjian kerja



waktu tertentu adalah bertentangan dengan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

- 3 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat yaitu sisa jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dari bulan Mei 2011 sampai bulan Januari 2012 sebesar Rp9.500.000 x 9 bulan = Rp 85.500.000,- (delapan puluh lima juta lima ratus ribu rupiah);
- 4 Membebaskan biaya perkara dalam perkara ini kepada Negara;
- 5 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 07 Desember 2011, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 24 Oktober 2011 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Desember 2011, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 129/Kas/2011/ PHI.SBY. *juncto* Nomor 179/G/2011/PHI.SBY. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 30 Desember 2011;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 09 Januari 2012, namun Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi yang seharusnya diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;

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

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

- 1 Bahwa, Pemohon Kasasi, pada tanggal 07 Desember 2011 telah menghadiri Sidang Putusan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, dan pada hari Rabu, tanggal 19 Desember 2011 Pemohon Kasasi mengajukan Surat Pernyataan Kasasi, sehingga menurut hukum Pernyataan Kasasi ini haruslah dinyatakan dapat diterima, karena diajukan masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak didengarnya bunyi Putusan pada tanggal 07 Desember 2011;



- 2 Bahwa, selanjutnya dengan ini Pemohon Kasasi menyerahkan Memori Kasasi terhadap Putusan di atas dan penyerahan Memori Kasasi pada tanggal 02 Januari 2012 juga harus dinyatakan dapat diterima, karena diajukan masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak Pemohon Kasasi mengajukan Surat Pernyataan Kasasi tanggal 19 Desember 2011;
- 3 Bahwa, *dictum* atau amar putusan yang diajukan Pernyataan Kasasi oleh Pemohon Kasasi adalah sebagaimana tersebut di atas;
- 4 Bahwa, Tergugat/Pemohon Kasasi tidak sependapat atau berkeberatan terhadap *dictum* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya *a quo* yang didasarkan pada pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa ketentuan tentang Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62, yaitu 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;

Menimbang, bahwa sejak tanggal 23 Maret 2011 tergugat telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat berdasarkan surat Pemberitahuan Nomor 002/21032011/2011 karena selama penggugat bekerja pada tergugat Performance dan kedisiplinan Penggugat (Vide P-2 dan vide bukti T-4);

Menimbang Tergugat telah memberikan uang Kebijaksanaan 1 (satu) bulan upah yang di transfer Tergugat melalui Rekening Bank Mandiri Penggugat (vide Bukti T-5) dan bukan Rekening BNI karena Penggugat tidak punya rekening di Bank BNI (vide bukti P-3);

Menimbang berdasarkan pertimbangan dan ketentuan di atas serta bukti-bukti baik dari Penggugat maupun Tergugat, maka Majelis hakim berpendapat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62, dengan demikian Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti



rugi kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu 16 Januari 2012;”

- 5 Bahwa, Pemohon Kasasi keberatan dan menolak Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 197/G/2011/PHI.Sby. tanggal 07 Desember 2011, tanpa dilandasi suatu argumentasi yang tepat dan benar menurut hukum, sehingga Putusan tersebut harus dibatalkan;
- 6 Bahwa, Alasan Keberatan Kasasi dari Pemohon Kasasi terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 197/G/2011/PHI.Sby. tanggal 07 Desember 2011, didasarkan pada alasan sebagai berikut dibawah ini :

“MAJELIS HAKIM TELAH MELAKUKAN KESALAHAN DALAM PENERAPAN HUKUM”;

- 7 Bahwa, kesalahan atau kekeliruan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Pemeriksa perkara *a quo*, dalam penilaian atas penerapan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 001/HRD/PKWT/1/2011 tanggal 17 Januari 2011;
- 8 Bahwa, tindakan Tergugat yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat Terhitung sejak tanggal 23 Maret 2011 dengan tanpa memberikan upah bulan yang belum terlampaui yaitu selama 9 (sembilan) bulan terhitung sejak Mei 2011 sampai dengan Januari 2012 adalah bertentangan dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 62

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.

- 9 Bahwa, Putusan Majelis Hakim tersebut bertentangan dengan Anjuran dari dinas tenaga kerja yang menganjurkan kepada Penggugat atau karyawan saat itu untuk menerima pemutusan hubungan tersebut mengingat pekerja telah menerima uang pesangon dan menikmati, pendapat mediator tersebut telah Tergugat sampaikan pada Eksepsi, Tergugat minta kepada Majelis hakim Pemeriksa perkara Aquo agar menyatakan tidak ada hubungan lagi antara Penggugat dan Tergugat tetapi Eksepsi tersebut ditolak oleh Majelis Hakim;



10 Bahwa, Majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* tetap berpedoman point perjanjian Pasal 2 ayat 3 tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan tetapi Majelis Hakim dalam mengukur sah atau tidaknya suatu perjanjian tidak secara keseluruhan namun hanya sebagian saja, sesuai dengan Kitab Hukum Undang-Undang KUHPerdata Pasal 1320 tentang syarat sahnya suatu perjanjian, disyaratkan obyek suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dalam hal ini Perjanjian Waktu Tertentu tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

11 Bahwa, apabila majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* benar-benar meneliti secara seksama dalam perjanjian tersebut tidak hanya adanya suatu akibat yang harus dibebankan kepada Pemohon Kasasi tetapi perlu diketahui dalam perjanjian tersebut ditujukan untuk jabatan Human Resources Manager, dalam setiap Perusahaan pasti ada struktural untuk jabatan HR. Manager sehingga pekerjaan tersebut bisa disebut sebagai pekerjaan Pokok/tetap atau Bukan Musiman;

12 Bahwa, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (2) mensyaratkan suatu perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap dan pada Pasal 59 ayat (7) mensyaratkan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, oleh karena pekerja yang menduduki Human Resources Manager, adalah pekerjaan tetap atau Bukan Musiman maka Perjanjian Waktu Tertentu tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau dapat dinyatakan Batal;

Hal ini sesuai dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau



- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
 - (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- 13 Bahwa, oleh karena perjanjian Kerja waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat dilakukan atas pekerjaan tetap yaitu *Human Resources Manager* maka perjanjian tersebut juga bisa dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga sesuai Pasal 59 ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (tetap);
- 14 Bahwa, sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan apabila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap pekerja tetap maka harus memberikan pesangon kepada karyawan sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ketenagakerjaan yang menyatakan:
- (1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.



(2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut :

- a masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- h masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

(3) Perhitungan uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan sebagai berikut :

- a masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- f masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;



- h masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.
- (4) Uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi :
- a cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
 - b biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
 - c penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
 - d hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- (5) Perubahan perhitungan uang pesangon, perhitungan uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- 15 Bahwa, Penggugat bekerja pada Tergugat selama satu Tahun namun aktif selama dua bulan saja, maka sesuai dengan Pasal 156 di atas dihitung sama dengan 1 X masa kerja, dengan demikian seharusnya Majelis Hakim Pemeriksa perkara *a quo* apabila ingin menerapkan undang-undang secara konsisten maka kewajiban yang dibebankan kepada Tergugat adalah sebesar pesangon dengan masa kerja satu tahun di atas sesuai dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- 16 Bahwa, oleh karenanya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Pemeriksa perkara *a quo* dalam memberikan pertimbangan hukum terhadap Produk Bukti T-4D di atas telah dilakukan terlalu summir dan atau tanpa usaha yang sungguh-sungguh untuk mencari kebenaran baik secara materiil maupun formil;
- 17 Bahwa, perlu ditegaskan kembali, antara Penggugat dan Tergugat telah sepakat baik secara lisan maupun sesuai kesepakatan tertulis untuk mengakhiri hubungan kerja maka Tergugat Mentransper hak-hak pekerja sesuai dengan kesepakatan yaitu upah bulan Maret 2011 dan uang kebijaksanaan satu bulan upah dikirim ke Rekening Penggugat melalui Bank Mandiri pada akhir bulan maret 2011 atas permintaan pekerja dan dalam Replik Penggugat disebutkan pada point 3 Hal, 2 (dua) "...Tergugat mengakui menerima uang kebijaksanaan satu bulan upah" sebagai pesangon pengakhiran Hubungan Kerja dengan Tergugat;



18 Bahwa, oleh karena kesepakatan pemutusan kerja, baik berdasarkan Pasal 2 ayat 3 dari Perjanjian kerja Nomor 001/HRD/ PKWT/1/2011 tanggal 17 Januari 2011 *juncto* Pasal 61 ayat 1d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kesepakatan secara lisan yang kemudian ditindak lanjuti dengan mentrasper sejumlah uang ke Rekening Penggugat oleh Tergugat maka Penggugat tidak mempunyai lagi hubungan dengan Tergugat sehingga Penggugat tidak mempunyai kualitas hak untuk mengajukan Gugatan terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut yang dianggap seolah-olah sepihak, namun kenyataannya Penggugat dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) telah sepakat dan menerima uang kebijaksanaan satu bulan upah dan Penggugat telah tidak melaksanakan kewajibannya seperti sediakala;

19 Bahwa, berdasarkan uraian tersebut di atas utamanya karena Termohon Kasasi telah sepakat dan menerima uang kebijaksanaan satu bulan upah dan Penggugat telah tidak melaksanakan kewajibannya seperti sediakala, maka Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Pemeriksa perkara *a quo* yang menyatakan:

“Menimbang berdasarkan pertimbangan dan ketentuan di atas serta bukti-bukti baik dari Penggugat maupun Tergugat, maka Majelis hakim berpendapat berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 62, dengan demikian Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian kerja waktu tertentu yaitu 16 Januari 2012;”

haruslah dibatalkan, karena tidak cukup dasar hukumnya dan salah dalam penerapan hukumnya;

20 Oleh karenanya *dictum* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 179/G/2011/PHI.Sby. tanggal 07 Desember 2011, yang menghukum Pemohon Kasasi:

“Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat yaitu sisa jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dari bulan Mei 2011 sampai dengan bulan Januari 2012 sebesar: Rp. 9.500.000,- X 9 = Rp. 85.500.000 (delapan puluh lima juta lima ratus ribu rupiah);”

haruslah dibatalkan, karena tidak didukung dengan pertimbangan hukum yang cukup;



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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 30 Desember 2011 dan dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa walaupun jawab jinawab antara Penggugat dan Tergugat tidak mempermasalahkan hubungan kerja didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) namun *Judex Facti* tidak mempertimbangkan jenis pekerjaan Penggugat adalah jenis pekerjaan tetap yang seharusnya menurut ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *juncto* Kepmenakertrans Nomor Kep.100/MEN/2004 hanya dapat dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bahwa hukum perburuhan merupakan bagian dari hukum publik sehingga sesuai ketentuan Pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT, dengan demikian hak-hak Penggugat yang diperoleh akibat putusannya hubungan kerja berupa 2 (dua) kali uang pesangon dan uang penggantian hak sesuai Pasal 156 ayat (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan upah proses 3 (tiga) bulan terhitung mulai diputus hubungan kerjanya sampai dengan proses mediasi, yaitu:

| | | |
|------------------------|-------------------------|------------------|
| - Uang Pesangon | : 2 x 1 x Rp9.500.000,- | = Rp19.000.000,- |
| - Uang Penggantian Hak | : 15% x Rp19.000.000,- | = Rp 1.850.000,- |
| - Uang Proses 3 bulan | : 3 x Rp9.000.000,- | = Rp28.500.000,- |
| Jumlah | | = Rp50.350.000,- |

(lima puluh juta tiga ratus lima puluh ribu Rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. BUKIT DARMO PROPERTY, Tbk.** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 179/G/2011/PHI.Sby., tanggal 07 Desember 2011 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan 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

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. BUKIT DARMO PROPERTY, Tbk.** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 179/G/2011/PHI.Sby., tanggal 07 Desember 2011;

MENGADILI SENDIRI

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus;
- 3 Menghukum Tergugat membayar hak-hak akibat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebesar Rp50.350.000,- (lima puluh juta tiga ratus lima puluh ribu Rupiah);
- 4 Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Maret 2015 oleh Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, SH., MH. dan Bernard, SH., MM. 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 Sumartanto, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,



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

ttd./Dr. Fauzan, SH., MH.
ttd./Bernard, SH., MM.

ttd./
Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN.

Panitera Pengganti,
ttd./
Sumartanto, SH., MH.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207 198512 2 002

Hal. 15 dari 15 hal. Put. Nomor 82 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)