



P U T U S A N

Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

PT FAIRCO MITRA ANEKA WOOD INDUSTRI, berkedudukan di Gedung Mitramas, Lt. 5, Jalan Sunter Permai Raya, Blok A1 Nomor 1 – 4, Jakarta 14350, DKI Jakarta, yang diwakili oleh Josef Kandiawan sebagai Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhamad Al Kahfi, S.H., sebagai Legal Manager PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, beralamat di Gedung Mitramas, Lt. 5, Jalan Sunter Permai Raya, Blok A1 Nomor 1 – 4, Jakarta 14350, DKI Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat I;

L a w a n:

1. **ULFIAN**;
 2. **BASUKI RAHMAT**;
 3. **FAHRUL**;
 4. **EMAN**, kesemuanya Warganegara Indonesia, Para Karyawan PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, Warganegara Indonesia;
- Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

D a n:

1. **MANAGER PT FAIRCO MITRA ANEKA WOOD INDUSTRI CABANG PALU**, berkedudukan di Jalan Raya Palu – Pantoloan Km. 15 Nomor 130, Palu, Kelurahan Kayumalue, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu, Sulawesi Tengah;
2. **KOPERASI KARYAWAN PT FAIRCO MITRA ANEKA WOOD INDUSTRI**, berkedudukan di Jalan Raya Palu – Pontoloan Km. 15 Nomor 130, Palu, Kelurahan Kayumaule Ngapa, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu, Sulawesi Tengah;

Para Turut Termohon Kasasi dahulu Tergugat II, III;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah mengajukan gugatan

Halaman 1 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat I dan Para Turut Termohon Kasasi dahulu Tergugat II, III di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat I adalah karyawan Para Tergugat:
 - Masa kerja 5 (lima) tahun, sejak tanggal 13 Agustus 2010;
 - Upah terakhir sebesar Rp1.450.000,00 per bulan;
 - Karyawan PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri;
 - Jabatan Bagian *Repair Core*;
2. Bahwa Penggugat II adalah karyawan Para Tergugat:
 - Masa kerja 4 (empat) tahun, sejak tanggal 28 Juli 2011;
 - Upah terakhir sebesar Rp1.450.000,00 per bulan;
 - Karyawan PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri.
 - Jabatan Bagian *Glue Spider*;
3. Bahwa Penggugat III adalah karyawan Para Tergugat:
 - Masa kerja 4 (empat) tahun, sejak tanggal 22 Maret 2012;
 - Upah terakhir sebesar Rp1.450.000,00 per bulan;
 - Karyawan PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri;
 - Jabatan Bagian *Glue Spider*;
4. Bahwa Penggugat IV adalah karyawan Para Tergugat:
 - Masa kerja 3 (tiga) tahun, sejak tanggal 8 Februari 2012.
 - Upah terakhir sebesar Rp1.450.000,00 per bulan;
 - Karyawan PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri;
 - Jabatan Bagian *Glue Spider*;
5. Bahwa usaha Para Tergugat bergerak di bidang Industri Kayu;
6. Bahwa tindakan Para Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat tidak sesuai dengan prosedur dan bertentangan dengan peraturan perundang undangan yang berlaku, sehingga Para Penggugat merasa sangat dirugikan oleh Tergugat;
7. Bahwa selama bekerja Penggugat memiliki loyalitas dan kemampuan bekerja dengan baik, namun Para Tergugat tidak memberikan Perjanjian Kerja terhadap Penggugat, sehingga Para Penggugat tidak terlindungi dari Hak-hak Normatifnya sebagai pekerja/buruh di perusahaan Para Tergugat, dan seharusnya Tergugat memberikan Perjanjian Kerja kepada Para Penggugat sesuai ketentuan peraturan yang berlaku;
8. Bahwa berdasarkan 58 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu

Halaman 2 dari 36 hal. Put. Nomor 851 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)



tidak dapat diisyaratkan adanya masa percobaan, maka PKWT 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 sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak 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.”
9. Bahwa sebagai pelaksanaan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/ 2004 Pasal 10 menyebutkan:
- (1) Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran, dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian atau lepas;
 - (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1(satu) bulan;
 - (3) Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT;
10. Bahwa oleh karena Para Penggugat telah bekerja lebih dari 21 (dua puluh satu) hari selama 3(tiga) bulan berturut-turut atau lebih, maka berdasarkan Kepmenakertrans Nomor 100/MEN/VI/2004 Pasal 10 ayat (3) Perjanjian Kerja Harian Lepas berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Permanen;
11. Bahwa pada bulan Oktober 2014, Para Penggugat telah diistiharkan oleh Tergugat II dengan alasan kurangnya bahan baku, namun kenyataannya bahwa perusahaan Tergugat I telah melakukan penutupan perusahaan, maka atas tindakan Para Tergugat tersebut sangat merugikan Para Penggugat;
12. Bahwa berdasarkan pada Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:
- “...Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena perusahaan mengalami kerugian 2(dua) tahun berturut-turut, atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan



efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)”;

13. Bahwa oleh karena Tergugat luput dari Pengawasan instansi Ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu, maka sudah dapat dipastikan pula di samping pelaksanaan norma – norma ketenagakerjaan yang berlaku tidak pernah diterapkan oleh Tergugat II, kondisi kerja yang tidak layak dan kenyamanan bekerja pun sulit didapat oleh karyawan termasuk yang dialami oleh Para Penggugat;

14. Bahwa pada tanggal 1 November 2014 Para Tergugat telah menutup perusahaan dan Para Penggugat masih meninggalkan masa kontrak, maka sesuai Pasal 62 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“...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”;

15. Bahwa Para Tergugat juga menyertakan Para Penggugat menjadi peserta Jamsostek pada Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan Kerja (TK LHK), maka hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 sebagai Pelaksana Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

16. Bahwa berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hanya mengatur kepesertaan bagi tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dengan pengusaha yang berbadan hukum maupun pengusaha perorangan yang menerima upah;

17. Bahwa atas tindakan dan perlakuan Tergugat II dan Tergugat III dengan menyertakan Penggugat menjadi peserta Jamsostek pada Program Jamsostek bagi Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan Kerja (TK LHK), maka Para Penggugat sangat dirugikan oleh Para Tergugat, karena Penggugat tidak didaftarkan dalam manfaat Jaminan



Hari Tua (JHT) sesuai Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja;

18. Bahwa selain tidak mendapatkan manfaat laminan Hari Tua (JHT), Para Penggugat selama menjalani proses PHK sejak bulan Oktober 2014 masih meninggalkan cuti tahunan yang belum diambil sesuai Pasal 79 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan yang menyebutkan: "...Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh";
19. Bahwa sejak bulan Oktober 2014 Para Penggugat telah diistihatkan dan tidak lagi menerima upah dari Para Tergugat, maka bila diperhitungkan sampai dengan didaftarkanya gugatan *a quo* terdapat 6 (enam) bulan upah yang belum dibayar oleh Para Tergugat, maka Para Penggugat bermohon sesuai dengan Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:
 - (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
 - (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
20. Bahwa oleh karena sejak bulan Oktober 2014 sampai Maret 2015 Tergugat tidak lagi membayar upah Para Penggugat, maka sesuai ketentuan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, yaitu:

"...Pengusaha wajib untuk membayar Upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari";
21. Bahwa akibat dari permasalahan yang dialami oleh Para Penggugat, sangat berdampak pada kebutuhan hidup keluarga Penggugat, dimana upah Para Penggugat tidak dibayar sesuai ketentuan yang berlaku;
22. Bahwa oleh karena perkara *a quo* memiliki bukti yang kuat dan sesuai hukum yang berlaku, maka Para Penggugat memohon kepada Yang Terhormat Majelis Hakim dalam putusan sela, menghukum Para Tergugat membayar upah sejak bulan Oktober 2014 sampai Mei 2015 sebesar



Rp46.400.000,00 (empat puluh enam juta empat ratus ribu rupiah) dengan perhitungan 8 bulan x (Rp1.450.000,00 x 4), sementara perkara ini berjalan dalam proses atau diperiksa;

23. Bahwa oleh karena tidak ada niat baik Tergugat, maka Para Penggugat mengadukan permasalahan ini ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu;
24. Bahwa para pihak telah di panggil secara layak oleh pihak Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu dalam rangka sidang Mediasi perkara Hubungan Industrial yang dilaksanakan pada tanggal 24 November 2014, tanggal 4 Desember 2014 dan tanggal 15 Desember 2014, namun selama Mediasi tidak ada dihadiri oleh Tergugat I, sehingga tidak mendapatkan titik temu;
25. Bahwa kemudian Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Palu mengeluarkan Anjuran Nomor 566/78/Sosnaker/HI pada tanggal 2 Februari 2015 secara tertulis;
26. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan:
“... Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;
27. Bahwa sesuai Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Anjuran Nomor 566/78/Sosnaker/HI tertanggal 2 Februari 2015, maka Para Penggugat berhak menerima Hak-hak Normative dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat I:

1. Uang Pesangon = $2 \times 5 \times \text{Rp}1.450.000,00 = \text{Rp}14.5200.000,00$;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
= $1 \times 2 \times \text{Rp}1450.000,00 = \text{Rp } 2.900.000,00$; +
J u m l a h = $\text{Rp}17.400.000,00$;
3. Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15\% \times \text{Rp}17.400.000,00 = \text{Rp } 2.610.000,00$;
4. Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:
= $\text{Rp}1.450.000,00 \times 5,7\% \times 54 \text{ Bulan} = \text{Rp } 4.463.100,00$;
5. Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:
= $\text{Rp}1.450.000,00: 25 \times 12 \text{ hari} = \text{Rp } 696.000,00$;

Halaman 6 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

$$6. \text{ Upah proses 6 Bulan x Rp1.675.000,00} = \underline{\text{Rp10.050.000,00;+}}$$
$$\text{T O T A L} = \text{Rp35.219.100,00}$$

(tiga puluh lima juta dua ratus sembilan belas ribu seratus rupiah);

Penggugat II:

$$1. \text{ Uang Pesangon} = 2 \times 4 \times \text{Rp1.450.000,00} = \text{Rp11.600.000,00;}$$
$$2. \text{ Uang Penghargaan Masa Kerja}$$
$$= 1 \times 2 \times \text{Rp1450.000,00} = \underline{\text{Rp 2.900.000,00; +}}$$
$$\text{J u m l a h} = \text{Rp14.500.000,00;}$$

$$3. \text{ Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan}$$
$$\text{Perawatan} = 15\% \times \text{Rp14.500.000,00} = \text{Rp 2.175.000,00;}$$

$$4. \text{ Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:}$$
$$= \text{Rp1.450.000,00} \times 5,7\% \times 42 \text{ Bulan} = \text{Rp 3.471.300,00;}$$

$$5. \text{ Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:}$$
$$= \text{Rp1.450.000,00: } 25 \times 12 \text{ hari} = \text{Rp 696.000,00;}$$

$$6. \text{ Upah proses 6 Bulan x Rp1.675.000,00} = \underline{\text{Rp10.050.000,00; +}}$$
$$\text{T O T A L} = \text{Rp30.892.300,00;}$$

(tiga puluh juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu tiga ratus rupiah);

Penggugat III:

$$1. \text{ Uang Pesangon} = 2 \times 4 \times \text{Rp1.450.000,00} = \text{Rp11.600.000,00;}$$
$$2. \text{ Uang Penghargaan Masa Kerja}$$
$$= 1 \times 2 \times \text{Rp1450.000,00} = \underline{\text{Rp 2.900.000,00; +}}$$
$$\text{J u m l a h} = \text{Rp14.500.000,00;}$$

$$3. \text{ Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan}$$
$$\text{Perawatan} = 15\% \times \text{Rp14.500.000,00} = \text{Rp 2.175.000,00;}$$

$$4. \text{ Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:}$$
$$= \text{Rp1.450.000,00} \times 5,7\% \times 33 \text{ Bulan} = \text{Rp 2.727.450,00;}$$

$$5. \text{ Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:}$$
$$= \text{Rp1.450.000,00: } 25 \times 12 \text{ hari} = \text{Rp 696.000,00;}$$

$$6. \text{ Upah proses 6 Bulan x Rp1.675.000,00} = \underline{\text{Rp 10.050.000,00; +}}$$
$$\text{T O T A L} = \text{Rp30.148.450,00;}$$

(tiga puluh juta seratus empat puluh delapan ribu empat ratus lima puluh rupiah);

Penggugat IV:

$$1. \text{ Uang Pesangon} = 2 \times 3 \times \text{Rp1.450.000,00} = \text{Rp 8.700.000,00;}$$

$$2. \text{ Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan}$$
$$\text{Perawatan} = 15\% \times \text{Rp8.700.000,00} = \text{Rp 1.305.000,00;}$$

$$3. \text{ Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:}$$

Halaman 7 dari 36 hal. Put. Nomor 851 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)



= Rp1.450.000,00 x 5,7% x 22 Bulan = Rp 1.818.300,00;

4. Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:

= Rp1.450.000,00: 25 x 12 hari = Rp 696.000,00;

5. Upah proses 6 Bulan x Rp1.675.000,00 = Rp10.050.000,00;

T O T A L = Rp22.569.300,00;

(dua puluh dua juta lima ratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus rupiah);

28. Bahwa Para Penggugat menuntut pula kepada Para Tergugat untuk tetap membayarkan gaji/upah beserta hak-hak lainnya yang menjadi hak Para Penggugat sebagai karyawan pada PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri sampai adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan pasti serta mengikat para pihak;

29. Bahwa terhadap perkara *a quo* guna mencegah Para Tergugat menghindarkan diri dari kewajibannya untuk membayar kewajibannya kepada Para Penggugat, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 277 HIR, maka dimohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta benda/asset milik Para Tergugat, baik yang berupa barang bergerak maupun barang tidak bergerak yang terletak di Kantor Cabang PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri yang beralamat di Jalan Raya Palu – Pantoloan Km. 15 Nomor 130 Palu, Kelurahan Kayumalue Ngapa, Kecamatan Palu Utara, Kota Palu, Sulawesi Tengah;

30. Bahwa dikuatirkan Tergugat terlambat melaksanakan putusan Hak-hak Normatifnya, maka sangat beralasan berdasarkan Pasal 606a Rv menghukum Penggugat membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp1.000.000,00 per hari dihitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan ini dilaksanakan oleh Tergugat;

31. Bahwa karena gugatan ini berdasarkan bukti-bukti nyata dan kuat, maka Para Penggugat mohon kiranya putusan dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*);

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka Para Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu agar memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, putus demi hukum sejak putusan diucapkan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa Para Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat tanpa berdasar hukum;
4. Menghukum Para Tergugat untuk membayar uang pesangon dan hak-hak yang lainnya yang dirinci sebagai berikut:

Penggugat I:

1. Uang Pesangon = $2 \times 5 \times \text{Rp}1.450.000,00 = \text{Rp}14.5200.000,00$;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
= $1 \times 2 \times \text{Rp}1450.000,00$ = $\text{Rp} 2.900.000,00$; +
J u m l a h = $\text{Rp}17.400.000,00$;
3. Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15\% \times \text{Rp}17.400.000,00 = \text{Rp} 2.610.000,00$;
4. Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:
= $\text{Rp}1.450.000,00 \times 5,7\% \times 54 \text{ Bulan} = \text{Rp} 4.463.100,00$;
5. Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:
= $\text{Rp}1.450.000,00: 25 \times 12 \text{ hari} = \text{Rp} 696.000,00$;
6. Upah proses 6 Bulan x $\text{Rp}1.675.000,00 = \text{Rp}10.050.000,00$; +
T O T A L = $\text{Rp}35.219.100,00$;

(tiga puluh lima juta dua ratus sembilan belas ribu seratus rupiah);

Penggugat II:

1. Uang Pesangon = $2 \times 4 \times \text{Rp}1.450.000,00 = \text{Rp}11.600.000,00$;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
= $1 \times 2 \times \text{Rp}1450.000,00$ = $\text{Rp} 2.900.000,00$; +
J u m l a h = $\text{Rp}14.500.000,00$;
3. Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15\% \times \text{Rp}14.500.000,00 = \text{Rp} 2.175.000,00$;
4. Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:
= $\text{Rp}1.450.000,00 \times 5,7\% \times 42 \text{ Bulan} = \text{Rp} 3.471.300,00$;
5. Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:
= $\text{Rp}1.450.000,00: 25 \times 12 \text{ hari} = \text{Rp} 696.000,00$;
6. Upah proses 6 Bulan x $\text{Rp}1.675.000,00 = \text{Rp}10.050.000,00$; +
T O T A L = $\text{Rp}30.892.300,00$;

(tiga puluh juta delapan ratus sembilan puluh dua ribu tiga rupiah);

Penggugat III:

1. Uang Pesangon = $2 \times 4 \times \text{Rp}1.450.000,00 = \text{Rp}11.600.000,00$;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja
= $1 \times 2 \times \text{Rp}1450.000,00$ = $\text{Rp} 2.900.000,00$; +
J u m l a h = $\text{Rp}14.500.000,00$;

Halaman 9 dari 36 hal. Put. Nomor 851 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)



3. Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15\% \times \text{Rp}14.500.000,00$ = Rp 2.175.000,00;
 4. Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:
= $\text{Rp}1.450.000,00 \times 5,7\% \times 33 \text{ Bulan}$ = Rp 2.727.450,00;
 5. Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:
= $\text{Rp}1.450.000,00: 25 \times 12 \text{ hari}$ = Rp 696.000,00;
 6. Upah proses 6 Bulan x $\text{Rp}1.675.000,00$ = Rp10.050.000,00; +
- T O T A L = Rp30.148.450,00;

(tiga puluh juta seratus empat puluh delapan ribu empat ratus lima puluh rupiah);

Penggugat IV:

1. Uang Pesangon = $2 \times 3 \times \text{Rp}1.450.000,00$ = Rp8.700.000,00;
 2. Penggantian Hak Perumahan serta Pengobatan dan Perawatan = $15\% \times \text{Rp}8.700.000,00$ = Rp1.305.000,00;
 3. Uang Jaminan Hari Tua(JHT) Selama bekerja:
= $\text{Rp}1.450.000,00 \times 5,7\% \times 22 \text{ Bulan}$ = Rp1.818.300,00;
 4. Cuti Tahunan selama 1(satu) tahun:
= $\text{Rp}1.450.000,00: 25 \times 12 \text{ hari}$ = Rp 696.000,00;
 5. Upah proses 6 Bulan x $\text{Rp}1.675.000,00$ = Rp10.050.000,00; +
- T O T A L = Rp22.569.300,00;

(dua puluh dua juta lima ratus enam puluh sembilan ribu tiga ratus rupiah);

6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang dimohonkan Para Penggugat terhadap benda milik Para Tergugat;
 7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 per hari, terhitung sejak perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai putusan dilaksanakan oleh Para Tergugat;
 8. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu sekalipun terdapat upaya hukum (*uitvoerbaar bij voorraad*);
 9. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas gugatan Para Penggugat tersebut, Tergugat I dan II telah mengajukan eksepsi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi (Tergugat I):



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa gugatan yang di ajukan Penggugat tidak cermat dalam memilih dasar hukum dan gugatan Penggugat tidak disusun secara sistematis, oleh karenanya, gugatan kabur tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa yang seharusnya diajukan sebagai Tergugat oleh Penggugat adalah Perusahaan sebagai Badan Hukum tempat Penggugat bekerja, bukan perorangan;
3. Bahwa gugatan yang diajukan Para Penggugat adalah tidak tepat dan salah ketika memosisikan Tergugat sebagai Tergugat dalam perkara ini karena seharusnya yang digugat adalah perusahaan sebagai Badan Hukum bukan Tergugat yang notebene adalah Direksi. Oleh karenanya gugatan tersebut adalah *error in persona* dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;
4. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan perselisihan PHK, berarti yang menjadi Tergugat adalah perusahaan sebagai badan hukum yang telah melakukan PHK terhadap Para Penggugat bukan ditujukan kepada perorangan;

Pasal 1 poin 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial:

"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak";

5. Bahwa Pihak yang dinyatakan oleh Pasal 1 poin 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut adalah Pekerja/Buruh dan Perusahaan;
 - Pasal 1 poin 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial:
Perusahaan adalah:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - Pasal 1 poin 9 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial:
Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Halaman 11 dari 36 hal. Put. Nomor 851 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)



6. Bahwa posisi Para Penggugat karena adalah karyawan dengan status Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dimana Karyawan PKWT tidak berhak atas pesangon, pesangon hanya untuk karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
7. Bahwa Para Penggugat juga tidak memiliki dan melampirkan bukti-bukti yang sah atas Kontrak Kerja mereka;
8. Maka berdasarkan segala apa yang terurai di atas, tergugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palu menolak gugatan ini dan berkenan memutuskan serta menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

Dalam Eksepsi (Tergugat II):

1. Bahwa gugatan yang di ajukan Para Penggugat adalah tidak tepat dan salah dalam menyertakan Tergugat II sebagai Pihak Tergugat dalam perkara ini, oleh karenanya gugatan tersebut adalah error in persona dan harus dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa yang seharusnya diajukan sebagai Tergugat oleh Penggugat adalah Perusahaan sebagai Badan Hukum tempat Penggugat bekerja, bukan perorangan;
3. Bahwa Tergugat II adalah Manager pada PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, sementara di dalam Surat Gugatan bahwa Gugatan diperuntukkan bagi Manager PT Fairco Mitra Wood Industri;
4. Bahwa status Tergugat II di PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri hanyalah Manager bukan Direksi, karena hanya Direksilah yang berhak untuk mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar sidang;

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("UUPT"), pengertian Direksi adalah:

"Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar."

5. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas dapat dipastikan bahwa Tergugat II tidak dapat diajukan sebagai Tergugat karena Tergugat II tidak dapat dan tidak boleh mewakili Perusahaan berdasarkan jabatannya;
6. Bahwa gugatan yang di ajukan oleh Penggugat tidak cermat dalam memilih dasar hukum dan gugatan Penggugat tidak disusun secara sistematis, oleh karenanya, gugatan kabur tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima;



7. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan perselisihan PHK, berarti yang menjadi Tergugat adalah perusahaan yang telah melakukan PHK terhadap Para Penggugat bukan ditujukan kepada perorangan;
Pasal 1 poin 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial:
"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak"
8. Bahwa Pihak yang dinyatakan oleh Pasal 1 poin 4 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut adalah Pekerja/buruh dan Perusahaan;
 - Pasal 1 poin 7 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial:
Perusahaan adalah:
 - c. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - d. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - Pasal 1 poin 9 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial:
Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Bahwa posisi Para Penggugat karena adalah karyawan dengan status Karyawan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dimana Karyawan PKWT tidak berhak atas pesangon, pesangon hanya untuk karyawan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
10. Bahwa Para Penggugat juga tidak memiliki dan melampirkan bukti-bukti yang sah atas Kontrak Kerja mereka;
11. Maka berdasarkan segala apa yang terurai di atas, tergugat mohon dengan hormat sudilah kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palu menolak gugatan ini dan berkenan memutuskan serta menghukum Para Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu telah memberikan Putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pal, tanggal 10 Agustus 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, terhitung sejak tanggal putusan diucapkan;
3. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II, baik secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat, dalam perincian sebagai berikut:

Penggugat I:

1. Uang Pesangon: $2 \times 5 \times \text{Rp}1.450.000,00;$ = Rp14.500.000,00;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $1 \times 2 \times \text{Rp}.1.450.000,00;$ = Rp 2.900.000,00;
Jumlah = Rp 17.400.000,00;
3. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan dan Perawatan: $15\% \times \text{Rp}17.400.000,00;$ = Rp 2.610.000,00;
4. Upah selama 6 (enam) bulan $\times \text{Rp}1.450.000,$ = Rp 8.700.000,00;

Total jumlah hak Penggugat I = Rp28.710.000,00;

(dua puluh delapan juta tujuh ratus sepuluh ribu rupiah);

Penggugat II:

1. Uang Pesangon: $2 \times 4 \times \text{Rp}.1.450.000,00$ = Rp 11.600.000,00;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $1 \times 2 \times \text{Rp}.1.450.000,00;$ = Rp 2.900.000,00;
Jumlah = Rp. 14.500.000,00;
3. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan & Perawatan : $15\% \times \text{Rp}14.500.000,00;$ = Rp 2.175.000,00;
4. Upah selama 6 (enam) bulan $\times \text{Rp}1.450.000,$ = Rp 8.700.000,00;

Total jumlah hak Penggugat II = Rp25.375.000,00;

(dua puluh lima juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Penggugat III:

1. Uang Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp}1.450.000,00$ = Rp11.600.000,00;
2. Uang Penghargaan Masa Kerja:
 $1 \times 2 \times \text{Rp} 1.450.000,00;$ = Rp 2.900.000,00;
Jumlah = Rp 14.500.000,00;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan & Perawatan: $15\% \times \text{Rp}14.500.000,00; = \text{Rp} 2.175.000,00;$
4. Upah selama 6 (enam) bulan $\times \text{Rp}.1.450.000,- = \text{Rp} 8.700.000,00;$
- Total jumlah hak Penggugat III = $\text{Rp}.25.375.000,00;$

(dua puluh lima juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Penggugat IV :

1. Uang Pesangon: $2 \times 3 \times \text{Rp}1.450.000,00 = \text{Rp} 8.700.000,00;$
2. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan & Perawatan : $15\% \times \text{Rp}.8.700.000,00 = \text{Rp} 1.305.000,00;$
3. Upah selama 6 (enam) bulan $\times \text{Rp}.1.450.000,- = \text{Rp} 8.700.000,00;$
- Total jumlah hak Penggugat IV = $\text{Rp}18.705.000,00;$

(delapan belas juta tujuh ratus lima ribu rupiah);

4. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar denda sebesar $\text{Rp}500.000,00/\text{hr}$ (lima ratus ribu rupiah per hari) kepada Para Penggugat, terhitung sejak tanggal putusan berkekuatan hukum tetap sampai dilaksanakan;
5. Membebaskan Tergugat III dari kewajiban hukumnya untuk membayar hak-hak Para Penggugat;
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tersebut telah diucapkan di depan Tergugat I pada tanggal 10 Agustus 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat I melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Agustus 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 13 Agustus 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 06/Kas/G/2015/PHI PN PL, yang dibuat oleh PIh. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu pada tanggal 25 Agustus 2015;

Menimbang, bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat, Tergugat II, III pada tanggal 1 September 2015, kemudian Para Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi;

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

Halaman 15 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



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

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan menafsirkan undang-undang, yaitu Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) dan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK);

1). Bahwa pada halaman 41 dan 42 putusan *Judex Facti* memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat gugatan Para Penggugat, khususnya pada bagian identitas pihak berperkara, dimana tertulis dengan ini mengajukan gugatan terhadap:

1. Direktur Utama PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, yang beralamat di Gedung Mitramas, Lt, 5 Jalan Sunter Permai sebagai Tergugat I, dan;
2. Manager PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri Cabang Palu, yang beralamat di Jalan Raya Palu-Pantoloan KM 15 Nomor 130 Palu sebagai Tergugat II;

Menimbang, bahwa dari identitas pihak tergugat tersebut terlihat, bahwa dicantumkannya direktur utama sebagai pihak *a quo* adalah menunjuk pada nama jabatan, yang lazimnya digunakan dalam perusahaan, yang dipilih dari dan anggota direksi apabila dalam suatu perusahaan terdapat beberapa direksi (dewan direksi), dan bukan nama perorangan; Menimbang, bahwa merujuk pada Pasal 98 ayat (1) dan (2) Undang Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) yang pada intinya menyatakan: “Direksi mewakili Perseroan baik di dalam maupun diluar pengadilan, dan dalam hal anggota direksi lebih dari 1 (satu) orang, yang berwenang mewakili perseroan adalah setiap anggota direksi”;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal tersebut, maka pencantuman Direktur Utama PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri sebagai Tergugat I pada bagian identitas gugatan Para Penggugat haruslah dipandang sebagai nama jabatan yang disandang oleh seorang anggota direksi, dan bukan nama perorangan, sehingga oleh karenanya dapat dilibatkan sebagai pihak *a quo*”;

Menimbang, bahwa selain itu, apabila disimak pengertian Pengusaha yang didefinisikan dalam Pasal 1 angka (5) Undang Undang Nomor 13



Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), adalah: (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya, (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal-pasal tersebut pencantuman nama jabatan direktur utama (direksi) dan Manager PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri sebagai Tergugat I dan Tergugat II dalam gugatan Para Penggugat, harus pula dipandang sebagai Pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya, sehingga diposisikan sebagai direktur utama (direksi) dan manager sebagai pihak dalam gugatan Para Penggugat dapat dibenarkan, karena merupakan suatu kekhususan dari hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial yang berbeda dengan ketentuan hukum acara perdata umum, kecuali kalau nama pribadi dari oknum dirut dan oknum manager ada tercantum sebagai pihak dalam gugatan Para Penggugat”;

- 2). Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan menafsirkan undang-undang, karena telah menafsirkan jabatan direktur utama dan manager suatu Perseroan sebagai Pengusaha (subjek hukum), padahal sesuai Pasal 1 angka 2 UUPT berbunyi: “Organ perseroan adalah rapat umum pemegang saham, direksi, dan dewan komisaris”, yang artinya direksi tersebut hanyalah organ perseroan bersama-sama dengan RUPS dan dewan komisaris, dan yang berkedudukan sebagai badan hukum adalah Perseroan itu sendiri, yaitu PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 1 UUPT yang berbunyi: “Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya”;
- 3). Bahwa Direktur Utama dan Manager PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri bukanlah Pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya (*i.c.* PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri) sebagaimana



dimaksud dalam Pasal 1 angka (5) huruf (b) UUK, tetapi adalah sebagai organ perusahaan (direktur utama mewakili direksi) dan sebagai karyawan (manager) pada badan hukum PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, sehingga yang seharusnya dicantumkan sebagai Tergugat adalah badan hukum PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, bukan direktur utama atau manager;

- 4). Bahwa *Judex Facti* juga telah salah menafsirkan Pasal 1 angka (5) huruf (b) UUK dengan menafsirkan jabatan direktur utama dan manager suatu perseroan sebagai pengusaha, padahal pengusaha yang dimaksud dalam pasal tersebut adalah pengusaha sebagai subjek hukum pribadi atau subjek hukum berupa badan hukum, baik yang menjalankan sendiri usaha ataupun menjalankan usaha dari subjek hukum lainnya. Direktur utama dan atau manager bukan subjek hukum pribadi ataupun badan hukum, karena subjek hukumnya adalah badan hukum itu sendiri, yaitu PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri;
- 5). Bahwa dengan demikian yang seharusnya digugat dalam perkara *a quo* adalah badan hukum PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri, bukan Direktur Utama dan Manager PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri. Dengan demikian terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dan menafsirkan undang-undang, sehingga alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi I dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, karenanya gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
2. Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang-undang yang berlaku dan atau lalai melakukan peradilan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan hukum acara (melalakan hukum acara yang berlaku/pelanggaran penerapan hukum), yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI"), berdasarkan argumentasi yuridis sebagai berikut:
 - 1). Bahwa dalam Pasal 3 ayat 1 UU PPHI berbunyi: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat" Selanjutnya dalam Pasal 4 ayat (1) berbunyi: "Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang



ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan". Jika proses bipartit dan Tripartit tidak tercapai kesepakatan, maka penyelesaian sengketa baru dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai bunyi Pasal 5: "Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial";

- 2). Bahwa berdasarkan bukti yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi semula Para Penggugat maupun Pemohon Kasasi semula Tergugat I, tidak terdapat satupun alat bukti ataupun pengakuan yang membuktikan telah adanya perundingan Bipartit antara Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi sesuai yang ditentukan dalam Pasal 3 ayat 1 UU PPHI;
- 3). Bahwa bukti Surat Anjuran Nomor 565/78/Sosnaker/Hi dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, tidak pernah membuktikan adanya perundingan Bipartit, lagi pulu proses Tripartit yang dilaksanakan tersebut telah melanggar Pasal 3 ayat 1 UU PPHI, karena perundingan Tripartit dilakukan tanpa didahului adanya perundingan Bipartit, sehingga secara hukum Dinas Sosial dan Tenaga Kerja tidak dapat memeriksa penyelesaian perselisihan tersebut pada tingkat perundingan Tripartit termasuk untuk menerbitkan Surat Anjuran, sehingga atas dasar hal tersebut Pemohon Kasasi semula Tergugat I dengan tegas telah menolak seluruh proses Tripartit tersebut karena tidak sah dan melanggar hukum;
- 4). Bahwa dengan demikian gugatan Para Termohon Kasasi adalah Prematur, yaitu belum waktunya untuk diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, karena permasalahan antara Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat I belum diselesaikan melalui perundingan bipartit dan perundingan Tripartit sesuai ketentuan pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) UU PHI;
- 5). Dengan demikian terbukti *Judex Facti* telah salah menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang-undang yang berlaku dan atau lalai melakukan peradilan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan hukum acara (melalaikan hukum acara yang berlaku/pelanggaran penerapan hukum), yaitu



Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) UU PPHI *juncto* Pasal 5 UU PPHI, sehingga alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, karenanya gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

3. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan menafsirkan undang-undang, yaitu Pasal 59 UUK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004, tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (KEPMEN 100) dalam memberikan pertimbangan hukum terkait dengan apakah status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi semula Tergugat I melalui Tergugat II dengan Para Termohon Kasasi dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dapat dibenarkan menurut hukum ketenagakerjaan".
 - 1). *Judex Facti* dalam putusan halaman 45 memberikan pertimbangan sebagai berikut: "...bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 59 UUK dan KEPMEN 100 tersebut di atas, maka apabila benar PKWT yang dibuat antara Tergugat II (Ali Barti) dengan Para Penggugat didasarkan atas order dari pihak lain, dalam artian pekerjaan Para Penggugat didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, maka seharusnya hal tersebut dicantumkan sebagai salah satu klausul dalam PKWT (bukti T.12-1 sampai dengan T.1.2-26) yang disepakati antara Para Penggugat dengan Tergugat II";
 - 2). *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan menafsirkan undang-undang, yaitu Pasal 59 UUK dan KEPMEN 100, dengan berkesimpulan bahwa status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi bukan merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena tidak memenuhi syarat dan ketentuan yang dicantumkan dalam Pasal 59 UUK dan KEPMEN 100, berdasarkan argumentasi yuridis sebagai berikut:
 - a. *Judex Facti* tidak secara utuh menerapkan ketentuan Pasal 59 UUK dan KEPMEN 100 dalam perkara *a quo*, karena jelas sekali bahwa jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang diperjanjikan antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah produk pembuatan triplex dari bahan baku kayu glondongan, dimana pekerjaan pembuatan triplex didasarkan atas order dari pihak lain sehingga tidak dapat ditentukan volumenya dan berubah-ubah sesuai order. Pelaksanaan pekerjaan juga

Halaman 20 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



didasarkan atas ketersediaan bahan baku kayu glondongan. Dengan demikian pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi adalah untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sehingga merupakan pekerjaan musiman sebagaimana ditentukan dalam Pasal 4 ayat (1) KEPMEN 100, sehingga jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang diperjanjikan antara Pemohon Kasasi semula Tergugat I melalui Tergugat II dengan Para Termohon Kasasi memenuhi syarat sebagai PKWT sesuai Pasal 59 ayat 1 UUK dan KEPMEN 100;

- b. Oleh karena jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi merupakan pekerjaan-pekerjaan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu sehingga merupakan pekerjaan musiman, maka sesuai bukti kontrak kerja antara Pemohon Kasasi semula Tergugat I yang diwakili oleh Tergugat II dengan para Termohon Kasasi, dibuatlah kontrak kerja untuk waktu tertentu (PKWT) sebagaimana bukti T-1 sampai dengan T-33, yang dibuat masing-masing sesuai dengan adanya order sehingga perjanjian hanya dibuat untuk jangka waktu tertentu saja (PKWT), sebagaimana akan diuraikan nanti dibawah ini;
- 3). Bahwa kesimpulan *Judex Facti* dengan menyatakan "pekerjaan Para Penggugat didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, maka seharusnya hal tersebut dicantumkan sebagai salah satu klausul dalam PKWT (bukti T.1.2-1 sampai dengan T.1.2-26) yang disepakati antara Para Penggugat dengan Tergugat II ", adalah salah dan keliru, karena sesuai KEPMEN 100, maka klausul demikian dicantumkan dalam hal PKWT didasarkan atas selesainya pekerjaan *vide* Pasal 3 ayat 4 KEPMEN 100, sedangkan untuk PKWT lainnya *in casu* PKWT yang didasarkan atas order dan ketersediaan bahan baku dalam perkara ini, tidak perlu mencantumkan klausul tersebut, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 4 dan 5 KEPMEN100;
- 4). Dengan demikian terbukti *Judex Facti* telah salah menerapkan dan menafsirkan undang-undang yaitu Pasal 59 ayat (3) sampai dengan (6) UUK *juncto* Pasal 4 dan 5 KEPMEN100, sehingga alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, karenanya gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Halaman 21 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



4. Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang-undang yang berlaku dan atau lalai melakukan peradilan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan hukum acara (melalaikan hukum acara yang berlaku/pelanggaran penerapan hukum), dalam memberikan pertimbangan hukum terkait dengan " apakah status hukum Para Termohon Kasasi dalam hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat I yang diwakili oleh Tergugat II dapat dipandang sebagai pekerja waktu tertentu ataukah pekerja waktu tidak tertentu?";

1). *Judex Facti* dalam putusan halaman 45 dan 46 memberikan pertimbangan sebagai berikut: "...bahwa berkaitan dengan perjanjian kerja yang disepakati antara Para Penggugat dan Tergugat II (*i.c.* PKWT), perlu dikemukakan bahwa oleh sebab dalil Para Penggugat pada angka (7) *Posita* gugatan yang pada intinya menyatakan: "Tergugat tidak memberikan perjanjian kerja terhadap Penggugat dan seterusnya", dalil mana ternyata tidak ditolak atau dibantah secara tegas oleh para tergugat, sehingga harus dipandang telah dibenarkan oleh para tergugat dan karenanya menjadi preseden, bahwa dengan tidak diberikannya perjanjian kerja (PKWT) kepada Para Penggugat, maka para tergugat telah terbukti melakukan pelanggaran hukum terhadap ketentuan Pasal 54 ayat (3) UUK, bahwa Perjanjian kerja dibuat sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja";

2). Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang-undang yang berlaku, yaitu Pasal 59 ayat (3) sampai dengan (6) UUK dan atau lalai melakukan peradilan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan hukum acara (melalaikan hukum acara yang berlaku/pelanggaran penerapan hukum) khususnya hukum acara Pembuktian, berdasarkan argumentasi yuridis, yaitu:

a. Pemohon Kasasi semula Tergugat I maupun Tergugat II dengan tegas dalam jawaban butir 2 putusan halaman 13 menyatakan: "2. bahwa Tergugat I menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksud dalam surat gugatannya, sebab dalil-dalil tersebut adalah tidak benar, tanpa



dasar serta sangat bertolak belakang dengan fakta-fakta hukum yang sesungguhnya”;

- b. Bahwa berdasarkan jawaban butir 2 tersebut di atas, jelas sekali bahwa Pemohon Kasasi semula Tergugat I maupun Tergugat II telah menolak dengan tegas dan tidak membenarkan dalil Para Termohon Kasasi yang menyatakan tidak menerima Perjanjian Kerja (PKWT), hal ini dikuatkan dengan bukti-bukti kontrak yang dibuat dan ditandatangani antara Pemohon Kasasi yang diwakili Tergugat II dengan Para Termohon Kasasi *vide* bukti T.1.2-1 sampai dengan T.1.2-33, yang membuktikan bahwa Perjanjian Kerja telah dibuat rangkap 2 dan ditandatangani oleh Tergugat II dengan Para Penggugat;
- c. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut ternyata juga bertentangan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 46 yang menyatakan: bahwa oleh sebab Para Penggugat tidak diberikan Perjanjian Kerja (PKWT) sebagaimana ternyata dari pertimbangan di atas, maka surat-surat bukti T.1.2-1 sampai dengan T.1.2-33 yang diajukan para tergugat, harus dipandang juga menjadi bukti dan berlaku dalam pembuatan gugatan Para Penggugat”;
- d. Pertimbangan *Judex Facti* dengan hanya menerima pengakuan sepihak dari Para Termohon Kasasi yang menyatakan tidak menerima PKWT dan hanya atas dasar karena Para Termohon Kasasi tidak membuktikan PKWT-nya, dengan mengingkari penolakan secara tegas dari Pemohon Kasasi semula Tergugat I maupun Tergugat II, padahal jelas-jelas telah menandatangani PKWT dalam rangkap 2 (dua), adalah jelas melanggar hukum acara pembuktian dan sangat berat sebelah serta tidak seimbang dalam menjalankan hukum acara;
- e. Berdasarkan bukti sebagaimana diuraikan dibawah ini, jelas sekali telah membuktikan bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi merupakan hubungan kerja PKWT, yang dibuktikan dari adanya perjanjian kerja yang memenuhi syarat PKWT yaitu kontrak kerja dibuat untuk waktu tertentu, yaitu:
 1. Kontrak Kerja untuk Penggugat I;



- Kontrak Kerja dengan Penggugat I sesuai bukti T-1 dimulai tanggal 14 Februari 2011 untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, kemudian diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 3 (tiga) bulan *vide* bukti T-2, dan setelah masa jeda 30 (tiga puluh hari) diperbaharui untuk jangka waktu 3 bulan bukti T-3. Setelah pembaharuan Kontrak Kerja tersebut di atas berakhir tanggal 13 Februari 2013 *vide* T-3, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat I;
 - Penggugat I kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-4 mulai tanggal 2 Maret 2013, diperpanjang *vide* bukti T-5 dan diperbaharui setelah masa jeda 30 hari *vide* bukti T-6 sampai 16 April 2014; Setelah pembaharuan kontrak kerja tersebut di atas berakhir tanggal 16 April 2014 *vide* T-6, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat I;
 - Penggugat I kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru tanggal 1 September 2014 untuk masa kerja 3 (tiga) bulan *vide* bukti T-7, sehingga Penggugat I mulai bekerja tanggal 1 September 2014 dan berakhir tanggal 29 November 2014, sehingga sejak tanggal 29 November 2014, Penggugat I tidak lagi terikat PKWT dengan Pemohon Kasasi;
 - Berdasarkan uraian tersebut di atas, telah terbukti bahwa PKWT antara Penggugat I dengan Pemohon Kasasi telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 4 UUK yang menentukan Kontrak Kerja pertama maksimal jangka waktu 2 (dua) tahun, diperpanjang 1 (satu) kali maksimal 1 (satu) tahun sesuai dengan Pasal 59 ayat 3 dan 4 UUK dan dapat diperbaharui maksimal 2 (dua) tahun sesuai Pasal 59 ayat 3 dan 6 UUK; dan sejak tanggal 29 November 2014 sesuai bukti T-7, Penggugat I tidak lagi terikat PKWT dengan Pemohon Kasasi;
2. Kontrak Kerja Untuk Penggugat II
- Kontrak Kerja dengan Penggugat II sesuai bukti T-23 dimulai tanggal 28 Juli 2011 untuk jangka waktu 3 (tiga)

Halaman 24 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



bulan, kemudian diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 3 (tiga) bulan *vide* bukti T-22, dan setelah masa jeda 30 (tiga puluh) hari diperbaharui untuk jangka waktu 3 bulan bukti T-21; Setelah pembaharuan Kontrak Kerja tersebut di atas berakhir *vide* T-18, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat II;

- Penggugat II kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-20 mulai tanggal 26 April 2013, diperpanjang *vide* bukti T-19 dan diperbaharui setelah masa jeda 30 hari *vide* bukti T-18. Setelah pembaharuan kontrak kerja tersebut di atas berakhir *vide* T-18, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat II;
- Penggugat I kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-17 pada tanggal 25 Januari 2013 kemudian diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 3 (tiga) bulan *vide* bukti T-16, dan setelah masa jeda 30 (tiga puluh) hari diperbaharui untuk jangka waktu 3 bulan bukti T-24, sehingga PKWT dengan Penggugat II berakhir demi hukum pada tanggal 13 Januari 2014. Setelah pembaharuan kontrak kerja tersebut di atas berakhir tanggal 13 Januari 2014 *vide* T-24, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat II;
- Penggugat II kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru tanggal 3 Maret 2014 untuk masa kerja 3 (tiga) bulan sampai dengan 2 Juni 2014 *vide* bukti T-25, kontrak tersebut tidak pernah diperpanjang maupun diperbaharui tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat II;
- Selanjutnya Penggugat II kembali lagi mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru tanggal 3 September 2014 untuk masa kerja 3 (tiga) bulan sampai dengan 29 November 2014 *vide* bukti T-26, sehingga sejak tanggal 29 November 2014, Penggugat II tidak lagi terikat PKWT dengan Pemohon Kasasi;



- Berdasarkan uraian tersebut di atas, telah terbukti bahwa PKWT antara Penggugat II dengan Pemohon Kasasi telah sesuai dengan Ketentuan Pasal 59 ayat 4 UUK yang menentukan kontrak kerja pertama maksimal jangka waktu 2 (dua) tahun, diperpanjang 1 (satu) kali maksimal 1 (satu) tahun sesuai dengan Pasal 59 ayat 3 dan 4 UUK dan dapat diperbaharui maksimal 2 (dua) tahun sesuai Pasal 59 ayat 3 dan 6 UUK,.. dan sejak tanggal 29 November 2014 sesuai bukti T-26, Penggugat II tidak lagi terikat PKWT dengan Pemohon Kasasi;

3. Kontrak Kerja Untuk Penggugat III:

- Kontrak Kerja dengan Penggugat III sesuai bukti T-30 dimulai tanggal 22 Maret 2012 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan, kemudian diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 3 (tiga) bulan *vide* bukti T-29, dan setelah masa jeda 30 (tiga puluh hari) diperbaharui untuk jangka waktu 3 bulan bukti T-28. Setelah pembaharuan kontrak kerja tersebut di atas berakhir, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat III;
- Penggugat III kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-27 mulai tanggal 22 Desember 2012, diperpanjang *vide* bukti T-31 dan diperbaharui setelah masa jeda 30 hari *vide* bukti T-31 sampai 21 Desember 2013. Setelah pembaharuan kontrak kerja tersebut di atas berakhir tanggal 21 Desember 2013 *vide* T-31, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat III;
- Penggugat III kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-33 pada tanggal 5 September 2014 sampai dengan 29 November 2014, sehingga PKWT dengan Penggugat III berakhir demi hukum pada tanggal 29 November 2014;
- Berdasarkan uraian tersebut di atas, telah terbukti bahwa PKWT antara Penggugat III dengan Pemohon Kasasi telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 4 UUK yang menentukan Kontrak Kerja pertama maksimal jangka waktu 2 (dua) tahun, diperpanjang 1 (satu) kali maksimal 1 (satu)

Halaman 26 dari 36 hal. Put. Nomor 851 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)



tahun sesuai dengan Pasal 59 ayat 3 dan 4 UUK dan dapat diperbaharui maksimal 2 (dua) tahun sesuai Pasal 59 ayat 3 dan 6 UUK, dan sejak tanggal 29 November 2014 sesuai bukti T-33, Penggugat III tidak lagi terikat PKWT dengan Pemohon Kasasi;

4. Kontrak Kerja Untuk Penggugat IV:

- Kontrak Kerja dengan Penggugat IV sesuai bukti T-8 dimulai tanggal 8 Februari 2012 untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan, kemudian diperpanjang 1 (satu) kali untuk waktu 3 (tiga) bulan *vide* bukti T-9, dan setelah masa jeda 30 (tiga puluh hari) diperbaharui untuk jangka waktu 3 bulan bukti T-10. Setelah pembaharuan kontrak kerja tersebut di atas berakhir, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat IV;
- Penggugat IV kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-11 mulai tanggal 8 November 2012, diperpanjang *vide* bukti T-12 dan diperbaharui setelah masa jeda 30 hari *vide* bukti T-13 sampai 24 November 2013. Setelah pembaharuan Kontrak Kerja tersebut di atas berakhir tanggal 24 November 2013 *vide* bukti T-13, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat IV;
- Penggugat IV kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-14 pada tanggal 2 Januari 2014 sampai dengan 1 April 2014. Setelah pembaharuan Kontrak Kerja tersebut di atas berakhir tanggal 1 April 2014 *vide* bukti T-14, maka tidak ada lagi hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan Penggugat IV;
- Penggugat IV kemudian kembali mengajukan lamaran baru dan dibuat PKWT baru *vide* bukti T-15 pada tanggal 2 September 2014 sampai dengan 29 November 2014, sehingga PKWT dengan Penggugat III berakhir demi hukum pada tanggal 29 November 2014;
- Berdasarkan uraian tersebut di atas, telah terbukti bahwa PKWT antara Penggugat IV dengan Pemohon Kasasi telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat 4 UUK yang

Halaman 27 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



menentukan Kontrak Kerja pertama maksimal jangka waktu 2 (dua) tahun, diperpanjang 1 (satu) kali maksimal 1 (satu) tahun sesuai dengan Pasal 59 ayat 3 dan 4 UUK dan dapat diperbaharui maksimal 2 (dua) tahun sesuai Pasal 59 ayat 3 dan 6 UUK dan sejak tanggal 29 November 2014 sesuai bukti T-15, Penggugat IV tidak lagi terikat PKWT dengan Pemohon Kasasi;

- 3). Berdasarkan bukti-bukti Kontrak kerja dalam butir 2) huruf e telah membuktikan demi hukum bahwa seluruh Kontrak kerja PKWT Para Termohon Kasasi telah berakhir pada tanggal 29 November 2014, sehingga jika kemudian Pemohon Kasasi memutuskan PKWT pada bulan Oktober 2014, maka Para Termohon Kasasi hanya berhak mendapatkan sisa upah untuk 1 (satu) bulan gaji yaitu untuk gaji bulan November 2014 sesuai PKWT, sehingga putusan *Judex Facti* yang mengabulkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja; Penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan; dan upah 6 kali gaji, adalah adalah keliru dan salah menerapkan hukum dan bertentangan dengan undang-undang;
- 4). Berdasarkan bukti dan fakta hukum tersebut di atas, terbukti *Judex factie* telah salah dan keliru dalam membaca dan menafsirkan kontrak-kontrak tersebut dengan serta merta berkesimpulan bahwa telah terjadi 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) kali perpanjangan atau pembaharuan, sehingga dianggap bertentangan dengan Pasal 59 ayat (3) sampai dengan (6) UUK, padahal faktanya sesuai bukti T-1 sampai dengan T-33 di atas, kontrak dibuat telah sesuai dan memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (3) sampai dengan (6) UUK;
- 5). Dengan demikian terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang undang yang berlaku, yaitu Pasal 59 ayat (3) sampai dengan (6) UUK dan atau lalai melakukan peradilan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan hukum acara (melalaikan hukum acara yang berlaku/pelanggaran penerapan hukum) yaitu melanggar hukum acara pembuktian, karena tidak mempertimbangan penolakan secara tegas yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi atas dalil Para Termohon Kasasi yang menyatakan tidak menerima PKWT padahal PKWT jelas-jelas ditandatangani para pihak dalam rangkap 2 (dua), sehingga alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat

Halaman 28 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dibenarkan dan harus dikabulkan, karenanya gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

5. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam memberikan pertimbangan hukum terkait dengan, "apakah tindakan Pemohon Kasasi semula Tergugat I melakukan PHK terhadap Para Termohon Kasasi telah sesuai dengan prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku", berdasarkan argumentasi yuridis sebagai berikut:

- 1). Bahwa dengan telah terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang undang yang berlaku, yaitu UUK terkait dengan status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yang jelas-jelas telah terbukti memenuhi jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang memenuhi PKWT, sehingga status hukum Para Termohon Kasasi dalam hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi dapat dipandang sebagai pekerja waktu tertentu (PKWT), maka tidak terbukti Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Para Termohon Kasasi dalam hubungan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), karena hubungan kerja yang ada adalah PKWT;
- 2). Bahwa pengakhiran kerja terhadap Para Termohon Kasasi terjadi demi hukum, yaitu pada saat berakhirnya hubungan kerja (PKWT) antara Pemohon Kasasi I dengan para Termohon kasasi yaitu pada tanggal 29 November 2014, sebagaimana diuraikan dalam butir 4.2 tersebut di atas. Hal ini telah sesuai dengan Pasal 56 ayat 2 UUK yang berbunyi: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: a. jangka waktu; atau b. selesainya suatu pekerjaan tertentu." *Juncto* Pasal 61 ayat (1) huruf b UUK yang berbunyi: "Perjanjian kerja berakhir apabila ab. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";
- 3). Bahwa sesuai bukti T-7, T-26, T-33 dan T-15 telah terbukti Kontrak Kerja Para Termohon Kasasi semuanya telah berakhir pada tanggal 29 November 2014, sehingga sesuai Pasal 61 ayat (1) huruf b UUK, maka PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi berakhir demi hukum, sehingga tidak ada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak perumahan, pengobatan

Halaman 29 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dan perawatan, dan upah yang menjadi kewajiban Pemohon Kasasi atau menjadi hak dari Para Termohon Kasasi sebagaimana yang telah diputus oleh *Judex Facti*;

- 4). *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum halaman 48 sampai dengan 51 telah keliru memberikan kesimpulan dalam menghitung masa kerja dari Para Termohon Kasasi dengan menyatakan kontrak kerja Penggugat I diperpanjang sebanyak 7 (tujuh) kali dengan kurun waktu 21 (dua puluh satu) bulan. Penggugat II diperpanjang sebanyak 11 (sebelas) kali dengan kurun waktu 33 (tiga puluh tiga) bulan; Penggugat III diperpanjang sebanyak 7 (tujuh) kali dengan kurun waktu 21 (duapuluh satu) bulan. Penggugat IV diperpanjang sebanyak 8 (delapan) kali dengan kurun waktu 24 (duapuluh empat) bulan, padahal faktanya yang terjadi sesuai bukti T-1 sampai dengan T-33 tersebut di atas adalah masa kerja tersebut tidak berlangsung terus menerus tetapi ada masa jeda untuk pembaharuan dan kemudian setelah tidak bekerja lagi diajukan lamaran baru sehingga mulai bekerja lagi sebagai PKWT baru, sebagaimana diuraikan dalam butir 4.2 di atas;
- 5). Dengan demikian terbukti *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang undang yang berlaku, yaitu Pasal 56 ayat 2 *juncto* Pasal 61 ayat 1 huruf b UUK, sehingga alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, karenanya gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
6. Bahwa *Judex Facti* dalam memberikan putusan telah menyimpang dari Ketentuan Undang-Undang yaitu menyimpang dari Pasal 56 ayat 2 *juncto* Pasal 61 ayat 1 huruf b UUK dan Pasal 156 UUK;
 - 1). Berdasarkan alasan-alasan kasasi dalam butir 1 dan 5 di atas, maka terbukti bahwa *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan hukum dan putusan yang menyimpang dengan ketentuan undang-undang terkait dengan PKWT sebagaimana diatur dalam Pasal 56 ayat 2 *juncto* Pasal 61 ayat 1 huruf b UUK, dengan menggunakan ketentuan Pasal 156 UUK terkait dengan PKWTT sebagai dasar acuan dalam memutus perkara *a quo*;
 - 2). Bahwa oleh karena Kontrak kerja (PKWT) dengan Para Termohon Kasasi telah berakhir demi hukum pada tanggal 29 November 2014



dan masa kerja Para Termohon Kasasi diakhiri oleh Pemohon Kasasi pada bulan Oktober 2014, maka demi hukum Para Termohon Kasasi hanya berhak atas sisa gaji untuk bulan November 2014, dan tidak berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan, dan upah sebanyak 6 kali gaji sebagaimana yang telah diputus oleh *Judex Facti*;

3). Dengan demikian putusan *Judex Facti* dalam mengabulkan tuntutan-tuntutan normatif dari Para Termohon Kasasi berupa: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan, dan upah 6 (enam) bulan gaji berdasarkan ketentuan Pasal 156 UUK yang hanya berlaku dalam hubungan kerja PKWT, padahal telah terbukti hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja PKWT yang tunduk pada Pasal 56 ayat 2 *juncto* Pasal 61 ayat 1 huruf b UUK sehingga tidak ada PHK karena hubungan kerja berakhir demi hukum saat berakhirnya PKWT sehingga tidak ada uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan, dan upah yang harus dibayar, jelas-jelas menyimpang dari ketentuan undang-undang, karenanya alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, karenanya gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

7. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dan melanggar undang-undang khususnya UU PT dalam menghitung masa kerja dari Para Termohon Kasasi sebagaimana dalam putusan halaman 54 dan 55, dengan menghitung masa kerja Para Termohon Kasasi dari semenjak bekerja pada badan hukum PT Fairco Sentosa Abadi yang bergerak di bidang rotan sampai dengan saat bekerja di badan hukum PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri *in casu* Pemohon Kasasi yang bergerak dibidang pembuatan triplex, dengan alasan kedua badan hukum tersebut memiliki manajemen yang sama, berdasarkan argumentasi yuridis :

1). Antara PT Fairco Sentosa Abadi dengan PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri *in casu* Pemohon Kasasi merupakan 2 (dua) subjek hukum badan hukum yang terpisah, yang masing-masing memiliki Organ Perusahaan, hak dan kewajiban, kepentingan/tujuan, dan harta kekayaan yang terpisah, sehingga masa kerja Para Termohon Kasasi



- pada PT Fairco Sentosa Abadi tidak dapat digabung dengan masa kerja di PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri *in casu* Pemohon Kasasi;
- 2). Hubungan kerja Para Termohon Kasasi pada PT Fairco Sentosa Abadi adalah terpisah dengan hubungan kerja pada PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri *in casu* Pemohon Kasasi karena merupakan 2 (dua) subjek hukum terpisah, yang sama sekali tidak ada hubungannya dan masa kerjanya tidak dapat digabung;
 - 3). Bahwa Termohon Kasasi dalam Isi Gugatannya hanya menggugat PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri yang notebene adalah tempat Termohon Kasasi bekerja dan tidak melibatkan PT Fairco Sentosa Abadi dalam perkara *a quo*;
 - 4). Dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* menghitung masa kerja Para Termohon Kasasi dari semenjak bekerja pada badan hukum PT Fairco Sentosa Abadi sampai dengan saat bekerja di badan hukum PT Fairco Mitra Aneka Wood Industri *in casu* Pemohon Kasasi dan dengan dasar tersebut kemudian memutuskan mengabulkan tuntutan-tuntutan normatif dari Para Termohon Kasasi berupa: uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan dan upah 6 (enam) bulan gaji, adalah bertentangan dengan hukum dan undang-undang, karenanya alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi I dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, sehingga gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;
8. Bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan dan menafsirkan undang-undang dan atau melanggar hukum atau undang-undang yang berlaku dan atau lalai melakukan peradilan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan hukum acara (melalaikan hukum acara yang berlaku/pelanggaran penerapan hukum), dalam memberikan pertimbangan hukum dalam halaman 57 sampai dengan 58 dan putusan dalam petitum butir 4, dengan mengabulkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari (*i.c. Judex Facti* menggunakan istilah denda), dengan alasan:
- 1). Bahwa penerapan pemberian sanksi berupa uang paksa (*dwangsom*) diberlakukan dalam hal pelaksanaan pemenuhan kewajiban yang tidak dapat dilaksanakan eksekusi riil atau tidak dapat diganti dengan tuntutan pembayaran sejumlah uang, jika putusan tidak dilaksanakan



secara sukarela ataupun dengan upaya paksa, sedangkan tuntutan dalam perkara *a quo* jelas-jelas adalah tuntutan untuk pembayaran sejumlah uang yaitu pembayaran uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan, dan upah, sehingga upaya paksa terhadap tidak dipenuhinya kewajiban membayar uang dilakukan dengan mengajukan eksekusi putusan dan meminta dilakukan sita eksekusi terhadap asset, bukan dengan membebaskan uang paksa (*dwangsom*);

- 2). *Judex Facti* dalam memutuskan pengenaan denda Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) per hari tidak didasarkan atas pertimbangan yang cukup dan patut dan hanya untuk memenuhi rasa emosional dibandingkan rasa keadilan dan penerapan hukum, sehingga pertimbangan dan putusan yang didasarkan atas rasa emosional bukan rasa keadilan tidak sepatutnya dipertahankan, karenanya putusan tentang pengenaan denda tersebut sama sekali tidak berdasar dan beralasan sehingga patut dibatalkan;
- 3). Dengan demikian pertimbangan dan putusan *Judex Facti* mengabulkan tuntutan uang paksa (*dwangsom*) atau denda terhadap sengketa yang dapat dilaksanakan eksekusi riil adalah berlebihan dan tidak didasarkan atas pertimbangan yang patut dan benar sehingga merupakan pertimbangan dan putusan yang mengabaikan doktrin hukum, karenanya alasan-alasan kasasi Pemohon Kasasi dapat dibenarkan dan harus dikabulkan, sehingga gugatan Para Termohon Kasasi harus ditolak seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

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

Menimbang, bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 25 Agustus 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tidak salah menerapkan hukum karena:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan Ketentuan Pasal 59 Ayat (4) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap peristiwa hukumnya, karena terbukti perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat diperpanjang lebih dari 1 (satu) kali dan telah tepat memberikan kompensasi karena terbukti sesuai bukti P.1-1, P.2-1, P.3-1 dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

P.4-1 terbukti masa kerja telah sesuai dengan yang dipertimbangkan oleh *Judex Facti* sehingga perhitungan *Judex Facti* mengenai kompensasi telah tepat dan benar;

Bahwa namun demikian putusan *Judex Facti* perlu diperbaiki sepanjang uang paksa/*dwangsom* karena sesuai hukum acara perdata putusan yang menghukum untuk membayar sejumlah uang muka dilarang dijatuhkan putusan *dwangsom* dan memperbaiki upah yang belum dibayar semula 6 (enam) bulan menjadi 1 (satu) bulan, karena terbukti upah yang belum dibayar hanya 1 (satu) bulan, yaitu bulan November 2014

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT FAIRCO MITRA ANEKA WOOD INDUSTRI tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar putusan;

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

MENGADILI:

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT FAIRCO MITRA ANEKA WOOD INDUSTRI** tersebut;
2. Memperbaiki Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Pal, tanggal 10 Agustus 2015, sehingga lengkapnya berbunyi sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;

Halaman 34 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, terhitung sejak tanggal putusan diucapkan;
3. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II, baik secara bersama-sama ataupun sendiri-sendiri untuk membayar uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat, dalam perincian sebagai berikut:

Penggugat I:

1. Uang Pesangon: $2 \times 5 \times \text{Rp}1.450.000,00$; = Rp14.500.000,00;

2. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times 2 \times \text{Rp}1.450.000,00$; = Rp 2.900.000,00;

Jumlah = Rp 17.400.000,00;

3. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan dan

Perawatan: $15\% \times \text{Rp}17.400.000,00$; = Rp 2.610.000,00;

4. Upah selama 1 (satu) bulan $\times \text{Rp}1.450.000,00$; = Rp 1.450.000,00;

Total jumlah hak Penggugat I = Rp27.260.000,00;

(dua puluh tujuh juta dua ratus enam puluh ribu rupiah);

Penggugat II:

1. Uang Pesangon: $2 \times 4 \times \text{Rp}1.450.000,00$ = Rp 11.600.000,00;

2. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times 2 \times \text{Rp}1.450.000,00$; = Rp 2.900.000,00;

Jumlah = Rp. 14.500.000,00;

3. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan &

Perawatan : $15\% \times \text{Rp}14.500.000,00$; = Rp 2.175.000,00;

4. Upah selama 1 (satu) bulan $\times \text{Rp}1.450.000,00$; = Rp 1.450.000,00;

Total jumlah hak Penggugat II = Rp23.925.000,00;

(dua puluh tiga juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Penggugat III:

1. Uang Pesangon : $2 \times 4 \times \text{Rp}1.450.000,00$ = Rp11.600.000,00;

2. Uang Penghargaan Masa Kerja:

$1 \times 2 \times \text{Rp} 1.450.000,00$; = Rp 2.900.000,00;

Jumlah = Rp 14.500.000,00;

3. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan &

Perawatan: $15\% \times \text{Rp}14.500.000,00$; = Rp 2.175.000,00;

4. Upah selama 1 (satu) bulan $\times \text{Rp}1.450.000,00$; = Rp 1.450.000,00;

Total jumlah hak Penggugat III..... = Rp23.925.000,00;

(dua puluh tiga juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Penggugat IV :

1. Uang Pesangon: $2 \times 3 \times \text{Rp}1.450.000,00$ = Rp 8.700.000,00;

Halaman 35 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Penggantian hak Perumahan, Pengobatan &
Perawatan : 15% x Rp.8.700.000,00 = Rp 1.305.000,00;

3. Upah selama 1 (satu) bulan x Rp1.450.000, =
Rp1.450.000,00

Total jumlah hak Penggugat IV = Rp17.255.000,00;

(tujuh belas juta dua ratus lima puluh lima ribu rupiah);

4. Membebaskan Tergugat III dari kewajiban hukumnya untuk membayar hak-hak Para Penggugat;

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 4 Februari 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., CN., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Febry Widjajanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd.

Bernard, S.H., M.H

Ttd.

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H

Ketua Majelis,

Ttd.

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., CN

Panitera Pengganti,

Ttd.

Febry Widjajanto, S.H., M.H

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

Atas nama Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.,MH

NIP. 195912071985122002

Halaman 36 dari 36 hal. Put. Nomor 851 K/Pdt.Sus-PHI/2015

