



PUTUSAN

Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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

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

ROLITA RUMONDANG HUTAGALUNG, bertempat tinggal di Jalan Pangadegan Utara Raya Nomor 12, Pancoran, Jakarta Selatan, dalam memberi kuasa kepada Hengki Merantama Sibuea, S.H., C.L.A. dan kawan, Advokat dan Calon Advokat, berkantor di Menara BCA, Lantai 50, Jalan M.H. Thamrin Nomor 1, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 April 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT. VISIP INDONESIA, berkedudukan di Gading Marina Building 5th Floor Suite 505, Jalan Boulevard Barat Raya, Nomor 1, Kelapa Gading, Jakarta Utara, diwakili oleh Trijoyo Ariwibowo, Direktur Utama PT. Visip Indonesia, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Gading Sanyjaya, S.H. dan kawan-kawan, Para Advokat dan Calon Advokat, berkantor di Wisma 46, Kota BNI, lantai 41, Jalan Jend. Sudirman Kav. 1, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Juni 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Formalitas Pengajuan Gugatan;

1. Bahwa Penggugat, berdasarkan lampiran 1 Ketentuan Pokok Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tertanggal 9 Maret 2015 ("Lampiran Kesepakatan Kerja") yang ditandatangani oleh Bp. Ferdinand Iskandar, Direktur Tergugat, dan Penggugat, menyebutkan bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat, dengan jabatan sebagai *Crew Manager*;

Halaman 1 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja untuk waktu tertentu, selama 1 (satu) tahun, yang mulai berlaku sejak tanggal 9 Maret 2015 dan berakhir pada tanggal 10 Maret 2015;
3. Selanjutnya, berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, juga diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat, oleh Tergugat, diberikan upah sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) setiap bulannya;
4. Kemudian, berdasarkan Pasal 1 Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ("PKWT") yang tidak pernah ditandatangani oleh Penggugat dan yang didapatkan oleh Penggugat selama proses mediasi berlangsung di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, diperoleh juga fakta hukum sebagai berikut:

"Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal 09/03/2015 sampai dengan 10/03/2016. masa probasi 3 bulan, sampai dengan 00/06/2015";
5. Faktanya, berdasarkan Pasal 58 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang Undang Ketenagakerjaan") menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak boleh mensyaratkan masa percobaan, dengan menyebutkan:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja";
6. Bahwa Tergugat, melalui Surat tertanggal 18 Juni 2015, telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak ("Perselisihan") terhadap Penggugat ("Surat PHK"), dengan menyebutkan sebagai berikut:

"Merujuk kepada pembicaraan kita di kantor mengenai pemutusan hubungan kerja dengan PT. Visip Indonesia, pihak manajemen merasa bahwa hasil kerja selama tiga bulan terakhir kurang memuaskan";
7. Bahwa terhadap Surat PHK tersebut, Penggugat, melalui surat elektronik/email dengan alamat rolita.htg@gmail.com tertanggal 23 Juni 2015 yang dikirimkan kepada Bp. Ferdinand Iskandar dengan alamat ferdinand.iskandar@vships.com yang juga ditembuskan ke alamat surat elektronik/email mohit.mehrotra@vships.com, anurag.bakhshi@vships.com, rmatthew.eyre@vships.com, calum.hume@vships.com, scott.moffitt@vships.com, vsjakaas@vships.com, kutaline86@gmail.com, handy.tatang@vships.com, sri.harini01@yahoo.co.id, dansiskopurba@ymail.com, eko.ratno@vships.com

Halaman 2 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

("email 23 Juni 2015"), telah dengan tegas menolak PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat;

8. Kemudian, menindaklanjuti email 23 Juni 2015 tersebut, Penggugat, melalui surat kuasa hukumnya dari Kantor Hukum Sri Harini - Donsisko Purba & Partners Nomor 21/SHDP-RRH/VI/2015 tertanggal 29 Juni 2015, Perihal Pemberitahuan dan Undangan ("Surat 29 Juni 2015"), telah mengundang Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi;

Hal ini Penggugat lakukan guna memenuhi ketentuan yang diwajibkan oleh ketentuan yang terdapat dalam Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("Undang Undang PPHI") yang dengan jelas menyebutkan:

"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";

9. Terhadap Perselisihan yang timbul antara Penggugat dan Tergugat tersebut, berdasarkan Risalah Perundingan Bipartit Pertama, didapatkan fakta hukum bahwa pada tanggal 4 Agustus 2015, jam 14.00 WIB, bertempat di Kantor Hukum Hanafiah & Ponggawa beralamat di Wisma 46 - Kota BNI, Lantai 41, Jalan Jend. Sudirman Kav. 1, Jakarta 10220, Indonesia ("Perundingan Bipartit Pertama"), telah dilakukan perundingan bipartit yang telah mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- Belum tercapai kesepakatan mengenai besar kompensasi yang akan dibayarkan Pengusaha kepada Pekerja;
- Para Pihak setuju untuk kembali mengadakan pertemuan bipartit lanjutan untuk membicarakan permasalahan ini lebih lanjut;
- Waktu dan tempat pertemuan bipartit lanjutan akan diadakan pada hari Rabu, 12 Agustus 2015 pukul 15.00 WIB;

10. Kemudian Penggugat dan Tergugat, pada tanggal 12 Agustus 2015, pukul 15.00 WIB, bertempat di Kantor Hukum Hanafiah & Ponggawa beralamat di Wisma 46, Kota BNI, Lantai 41, Jalan Jend. Sudirman Kavling 1, Jakarta 10220, Indonesia, telah dilakukan perundingan bipartit kedua ("Perundingan Bipartit Kedua"), yang telah menyimpulkan sebagai berikut:

- Pekerja menolak angka kompensasi yang ditawarkan oleh Pengusaha;
- Para Pihak sepakat untuk mengakhiri perundingan bipartit;
- Pekerja akan membawa permasalahan ini ke perundingan tripartit;

11. Bahwa ketentuan yang tercantum dalam Pasal 3 ayat (3) Undang Undang PPHI dengan jelas menyebutkan:

Halaman 3 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal"

12. Bahwa Pasal 4 ayat (1) Undang Undang PPHI, dengan tegas menyebutkan:

"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-bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan";

13. Bahwa oleh karena perundingan antara Penggugat dan Tergugat telah gagal dan dengan mendasarkan pada ketentuan yang tercantum dalam Pasal 4 ayat (1) Undang Undang PPHI tersebut, maka Penggugat pada tanggal 21 Agustus 2015 telah memohonkan Pencatatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial ("Permohonan Pencatatan") di Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara;

14. Bahwa terhadap Permohonan Pencatatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut, Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, melalui surat Nomor 2956/-1.835 tertanggal 13 November 2015, Perihal: Anjuran ("Surat Anjuran"), telah mengeluarkan anjuran yang menyebutkan:

1. PT. Visip Indonesia yang beralamat di Gading Marina Building, 5th Floor, Suite SOS Jalan Boulevard Barat Raya Nomor 1, Kelapa Gading, Jakarta Utara, agar membayarkan:

- a. Uang Sisa Kontrak bulan Juli 2015 s/d tanggal Maret 2016, 8 bulan 22 hari x Rp, 13.000.000,- = Rp. 113.523.246,00;
 - b. Gaji dari tanggal 1 s/d 18 Juni = Rp. 7.800.000,00;
 - c. Uang potongan Jamsostek 2% = Rp. 780.000,00;
- Jumlah = Rp. 122.103.256,00;

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

2. Sdr. Rolita Rumondang Hutagalung menerima hak-hak nya sesuai Point 1.

15. Bahwa terhadap Surat Anjuran yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 13 November 2015 tersebut, Penggugat menyatakan menerima anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara tersebut;

Halaman 4 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



16. Bahwa terhadap Surat Anjuran tersebut, faktanya Tergugat dengan tegas telah menolaknya;

17. Selanjutnya Pasal 14 Undang Undang PPHI, menyebutkan:

(1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat

(2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

18. Bahwa oleh karena Penggugat telah memenuhi semua ketentuan yang terdapat dalam Undang Undang Ketenagakerjaan maupun Undang Undang PPHI, maka amatlah bijaksana dan telah sesuai dengan hukum apabila Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat melalui Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan menerima gugatan Penggugat *a quo*;

Alasan-Alasan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan oleh Tergugat Kepada Penggugat;

A. Penggugat Secara Hukum Adalah Karyawan/Pekerja Tergugat, Menjabat Sebagai *Crew Manager*

1. Pasal 50 Undang Undang Ketenagakerjaan dengan jelas menyebutkan sebagai berikut:

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".

2. Kemudian, Pasal 1 angka 14 Undang Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan sebagai berikut:

"Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak";

3. Selanjutnya, Pasal 51 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

"Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". "Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku";

4. Lebih lanjut lagi, Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan dengan jelas menyebutkan:



"Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku";

5. Fakta hukum, Penggugat berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja, menyebutkan bahwa Penggugat adalah karyawan dari Tergugat, dengan jabatan sebagai *Crew Manager*;

6. Bahwa Pasal 54 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan sebagai berikut:

"Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- l. Tanda tangan Para Pihak Dalam Perjanjian";

7. Selanjutnya, Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, dengan tegas menyebutkan sebagai berikut:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin";

8. Bahwa berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja untuk waktu tertentu, selama 1 (satu) tahun, yang mulai berlaku sejak tanggal 9 Maret 2015 dan berakhir pada tanggal 10 Maret 2015;

Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 56 ayat (2) Undang Undang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), didasarkan atas:



- a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu".
9. Untuk diketahui oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, berdasarkan Pasal 1 Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ("PKWT") yang tidak pernah ditandatangani oleh Penggugat dan tidak pernah pula diberikan oleh Tergugat serta yang didapatkan oleh Penggugat selama proses mediasi berlangsung di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, diperoleh juga fakta hukum sebagai berikut:
- "Perjanjian ini berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun, terhitung mulai tanggal 09/03/2015 sampai dengan 10/03/2016. masa probasi 3 bln, sampai dengan 00/06/2015";
10. Padahal, Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan telah dengan tegas dan jelas menyebutkan:
- "Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja";
11. Selanjutnya, Pasal 58 Undang Undang Ketenagakerjaan juga dengan tegas menyebutkan:
- "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja". "Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum".
12. Untuk diketahui juga oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo*, Tergugat telah mensyaratkan masa percobaan dalam PKWT tersebut kepada Penggugat;
13. Berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, juga diperoleh fakta hukum bahwa Penggugat, oleh Tergugat, diberikan upah sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) setiap bulannya;
14. Selanjutnya berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka amatlah bijaksana dan telah sesuai dengan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan bahwa secara hukum Penggugat adalah karyawan/pekerja Tergugat dengan status karyawan/pekerja untuk waktu tertentu;
- B. Pemutusan Hubungan Kerja Yang Dilakukan Tergugat Kepada Penggugat Adalah Bertentangan Dengan Hukum dan Peraturan Perundang-undangan;



15. Bahwa melalui Surat PHK tersebut, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak kepada Penggugat, dengan menyebutkan sebagai berikut:

"Merujuk kepada pembicaraan kita di kantor mengenai pemutusan hubungan kerja dengan PT. Visip Indonesia, pihak manajemen merasa bahwa hasil kerja selama tiga bulan terakhir kurang memuaskan,....."

16. Bahwa Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan, dengan jelas menyebutkan:

"Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/ buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh".

"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";

17. Faktanya, Tergugat melakukan PHK sepihak kepada Penggugat sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan tersebut;

18. Kemudian Pasal 152 Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan:

"Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya";

"Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana maksud dalam Pasal 151 ayat (2)";

"Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan";



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Selanjutnya Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan:

"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";

20. Faktanya Tergugat, dengan melanggar ketentuan yang terdapat dalam (i) Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan; (ii) Pasal 152 Undang Undang Ketenagakerjaan; dan (ii) Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan, telah melakukan PHK terhadap Penggugat;

21. Bahwa oleh karena Tergugat telah melanggar ketentuan yang terdapat dalam Undang Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah Penggugat uraikan pada angka 20 di atas, maka terhadap Surat PHK tersebut, Penggugat, melalui email 23 Juni 2015, telah dengan tegas menolak PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tersebut;

22. Bahwa angka 2 huruf C Surat Anjuran tentang Pendapat Dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial, juga dengan jelas menyebutkan:

"Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha adalah dengan alasan kinerja pekerja yang tidak memuaskan, dengan alasan tersebut Pengusaha merujuk Pasal 7 ayat 2 (C) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu perihal adanya keadaan atau kejadian tertentu pengusaha melakukan pengakhiran kontrak kerja, hal tersebut tidak dapat dijadikan pertimbangan, mengingat materi/pasal-pasal yang ada dalam PKWT tersebut tidak ditandatangani oleh kedua belah pihak (pekerja dan Pengusaha), maka Pasal 7 ayat 2 (C) tersebut dianggap tidak pernah ada";

23. Bahwa oleh karena Tergugat, tanpa memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Madya Jakarta Utara dan/atau Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat, maka, berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah disebutkan di atas, PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum;

24. Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana yang telah Penggugat sebutkan di atas, maka amatlah bijaksana dan telah sesuai dengan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili

Halaman 9 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



dan memutus perkara a quo menyatakan bahwa secara hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

C. Penggugat Berhak Atas Upah Sampai Dengan Batas Waktu Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja Sesuai Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan;

25. Bahwa berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja untuk waktu tertentu, selama 1 (satu) tahun, yang mulai berlaku sejak tanggal 9 Maret 2015 dan berakhir pada tanggal 10 Maret 2015;

26. Bahwa Tergugat, berdasarkan Surat PHK tersebut, telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat sejak bulan Juni 2015;

27. Bahwa PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat, berdasarkan uraian yang telah disampaikan oleh Penggugat pada huruf B di atas, adalah PHK yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

28. Bahwa Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan dengan sangat jelas menyebutkan sebagai berikut:

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

29. Bahwa berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, diperoleh fakta hukum Penggugat, oleh Tergugat, diberikan upah sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) setiap bulannya;

30. Bahwa oleh karena Tergugat adalah pihak yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat, maka, sesuai dengan Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan di atas, Penggugat berhak atas ganti rugi sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja tersebut;

31. Bahwa hal ini juga dikuatkan oleh angka 3 huruf C Surat Anjuran tentang pendapat dan pertimbangan hukum Mediator Hubungan Industrial, yang menyebutkan:

Halaman 10 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



"Bahwa oleh karena pengusaha mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja sebelum PKWT tersebut berakhir, maka wajar sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja berhak atas upah/gaji sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja tersebut";

32. Bahwa angka 4 huruf C Surat Anjuran tentang pendapat dan pertimbangan hukum Mediator Hubungan Industrial, juga menyebutkan sebagai berikut:

"Bahwa oleh karena sesuai kesepakatan yang ada dan yang telah ditandatangani oleh pekerja dan pengusaha, pekerja dipotong upahnya untuk Jaminan Hari Tuanya namun kepesertaannya di Jamsostek tidak diikuti oleh pengusaha, maka wajar potongan tersebut dikembalikan kepada pekerja begitu pula upah pekerja dari tanggal 1 Juni 2015 sampai dengan tanggal 18 Juni 2015 belum dibayar oleh pengusaha, maka wajar hal tersebut juga dibayarkan kepada pekerja";

33. Bahwa Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya dengan tegas menyebutkan:

"Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan".

Penjelasan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan:

"Ketentuan ini merupakan asas yang pada dasarnya berlaku untuk semua pekerja/buruh, kecuali apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat melakukan pekerjaan bukan karena kesalahannya";

34. Kemudian, Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Ketenagakerjaan juga dengan sangat jelas menyebutkan:

"Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila: (f) pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak memperkerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha";

35. Faktanya, Tergugat, sejak tanggal 18 Juni 2015, telah mencabut dan menarik semua akses dan atribut kerja Penggugat dan Tergugat juga tidak memperkenankan Penggugat untuk menjalankan dan/atau melakukan pekerjaannya, sehingga Penggugat, berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Ketenagakerjaan tersebut, berhak menerima upah bulan Juni 2015 secara penuh;



36. Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang telah Penggugat sampaikan di atas, maka atas PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat berhak atas hal-hal sebagai berikut:

a. Upah Penggugat bulan Juni 2015 s/d bulan = Rp. 130.000.000,-
Maret 2015 (10 bulan).

10 bulan x Rp. 13.000.000,-

b. Upah potongan Jamsostek 2% = Rp. 780.000,-

c. Total = Rp. 130.780.000,-

Terbilang = seratus tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah;

37. Bahwa berdasarkan pada hal-hal sebagaimana yang telah Penggugat uraikan di atas, maka amatlah bijaksana dan telah sesuai dengan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a *quo* menyatakan bahwa secara hukum Penggugat, sebagai akibat dari PHK yang dilakukan oleh Tergugat yang bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, berhak atas uang ganti rugi sebesar Rp130.780.000,00 (seratus tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah);

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan secara hukum Penggugat adalah karyawan dari Tergugat dengan status Pekerja Waktu Tertentu;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Menyatakan secara hukum Penggugat, sebagai akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat, berhak atas ganti rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan dan atas hak-hak lain yang timbul sebagai akibat pemutusan hubungan kerja tersebut, yaitu:

a. Upah Penggugat bulan Juni 2015 s/d bulan = Rp. 130.000.000,-
Maret 2015 (10 bulan).

10 bulan x Rp. 13.000.000,-

b. Upah potongan Jamsostek 2% = Rp. 780.000,-

c. Total = Rp. 130.780.000,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang = seratus tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu rupiah;

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang ganti rugi sebesar Rp130.780.000,00 (seratus tiga puluh juta tujuh ratus delapan puluh ribu Rupiah) kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo;

Atau:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan a quo mempunyai pertimbangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

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

- I. Penggugat tidak memiliki *legal standing*, sehingga gugatan yang diajukan cacat hukum;
 1. Bahwa dalil Penggugat pada halaman 4 angka 15 dan 16 gugatan menyatakan sebagai berikut:
 15. Bahwa terhadap Surat Anjuran yang diterima oleh Penggugat pada 13 November 2015, Penggugat menyatakan menerima anjuran Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara;
 16. Bahwa terhadap Surat Anjuran tersebut, faktanya Tergugat dengan tegas telah menolaknya;Merujuk kepada dalil Penggugat di atas, pada dasarnya Penggugat menyatakan bahwa Tergugat telah menolak dengan tegas anjuran yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara Nomor 2956/-1.835 tertanggal 13 November 2015 ("Surat Anjuran");
 2. Bahwa Pasal 13 ayat 2 huruf (b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PHI") mengatur sebagai berikut:

"Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf (a) dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

Halaman 13 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



3. Bahwa Pasal 13 ayat 1 huruf d *juncto* Pasal 14 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Serta Tata Cara Kerja Mediasi ("Permenaker 17/2014") mengatur sebagai berikut:

Pasal 13:

1. Dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial, Mediator melakukan langkah-langkah sebagai berikut:
 - d. mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama"

Pasal 14:

2. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis"

Merujuk kepada ketentuan dalam Undang Undang PHI dan Permenaker 17/2014 tersebut, maka dipahami bahwa Mediator memiliki kewajiban untuk tidak hanya membuat anjuran tertulis namun juga harus menyampaikan anjuran tertulis tersebut kepada para pihak (pihak pengusaha dan pihak tenaga kerja). Kewajiban Mediator untuk menyampaikan anjuran tertulis tersebut berbanding lurus dengan hak para pihak untuk menerima anjuran tertulis dari Mediator sebagaimana merujuk kepada Pasal 14 Permenaker 17/2014;

4. Bahwa sampai dengan Eksepsi dan Jawaban ini kami buat, Tergugat belum dan tidak pernah menerima Surat Anjuran yang seharusnya wajib disampaikan oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara;
5. Berdasarkan hal tersebut, kami menolak dalil Penggugat pada halaman 4 angka 16 yang secara sepihak dan tanpa dasar menyatakan bahwa Tergugat menolak Surat Anjuran karena pada faktanya Tergugat sama sekali belum menerima dokumen Surat Anjuran, sehingga Tergugat tidak mengetahui isi dokumen Surat Anjuran dan belum menyatakan sikap termasuk menyetujui atau menolak Surat Anjuran;
6. Kami dengan ini mensomeer Penggugat untuk membuktikan bahwa Tergugat sudah menerima Surat Anjuran dari mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara;
7. Bahwa Pasal 14 ayat 1 Undang-Undang PHI mengatur sebagai berikut:

Halaman 14 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



"Pasal 14

(1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a *ditolak oleh* salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat."

Berdasarkan pasal tersebut, maka penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan oleh salah satu pihak apabila minimal ada salah satu pihak yang menolak anjuran dari mediator;

8. Penggugat dalam dalil angka 15 gugatan menyatakan menerima Surat Anjuran, namun Tergugat belum menentukan sikap antar menerima atau menolak Surat Anjuran karena pada faktanya Tergugat tidak pernah menerima dokumen Surat Anjuran. Berdasarkan fakta tersebut, maka pada intinya diketahui bahwa belum ada pihak yang menyatakan menolak Surat Anjuran sehingga unsur adanya minimal satu pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat 1 Undang Undang PHI belum terpenuhi, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah gugatan yang prematur karena unsur dalam Pasal 14 ayat 1 Undang Undang PHI belum terpenuhi. Karena unsur adanya minimal satu pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat 1 Undang Undang PHI belum terpenuhi, maka kedudukan hukum/*legal standing* bagi pihak lainnya untuk menyelesaikan perkara melalui penyelesaian hubungan industrial secara serta merta belum timbul;
9. Karena unsur adanya minimal satu pihak menolak anjuran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat 1 Undang Undang PHI belum terpenuhi, maka kedudukan hukum/*legal standing* bagi pihak lainnya untuk menyelesaikan perkara melalui penyelesaian hubungan industrial secara serta merta belum timbul;
10. Dalam perkara *a quo*, Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena belum ada pihak yang menolak Surat Anjuran sebagaimana diatur dalam Pasal 14 ayat 1 Undang Undang PHI, sehingga gugatan *a quo* adalah gugatan yang cacat hukum karena dibuat oleh Penggugat yang belum memiliki kedudukan hukum/*legal standing* untuk mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial;

Halaman 15 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti secara hukum bahwa gugatan yang disampaikan oleh Penggugat adalah gugatan yang cacat hukum maka sudah selayaknya Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

II. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat kabur dan tidak jelas karena adanya pertentangan antara *posita* dan *petitum*;

11. Bahwa dalil Tergugat pada posita halaman 2 angka 4 berbunyi sebagai berikut:

"Kemudian, berdasarkan Pasal 1 Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu ("PKWT") yang tidak pernah ditanda-tangani oleh Penggugat dan yang..."

12. Bahwa selanjutnya kami mengutip dalil Tergugat pada *posita* halaman 9 angka 22 yang berbunyi sebagai berikut:

"Bahwa angka 2 huruf C Surat Anjuran tentang Pendapat dan Pertimbangan Hukum Mediator Hubungan Industrial, juga dengan jelas menyebutkan:

Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha adalah dengan alasan kinerja pekerja yang tidak memuaskan, ...hal tersebut tidak dapat dijadikan pertimbangan, mengingat materi/pasal-pasal yang ada dalam PKWT tersebut tidak ditanda tangani oleh kedua belah pihak, maka Pasal 7 ayaT 2 Huruf C tersebut dianggap tidak pernah ada";

13. Penggugat secara tegas menyatakan sikapnya menyetujui/menerima Surat Anjuran sebagaimana tertulis dalam posita halaman 4 Nomor 15;

14. Bahwa dalam petitum Gugatan, Penggugat menyatakan sebagai berikut:

"Berdasarkan uraian dalil-dalil dan fakta-fakta hukum di atas,...

a. Menerima dan mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

b. Menyatakan secara hukum Penggugat adalah karyawan dari Tergugat dengan status Pekerja Waktu Tertentu;

c. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

15. Bahwa mencermati dalil-dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam posita dan permohonan yang disampaikan oleh Penggugat dalam petitum, maka terlihat adanya pertentangan/



kontradiksi antara posita dan petitum dimana Penggugat mendalilkan dalam posita bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ditandatangani oleh salah satu pihak sehingga PKWT dianggap tidak pernah ada namun Penggugat meminta dalam petitum untuk dinyatakan sebagai karyawan Tergugat dengan status pekerja waktu tertentu;

Secara singkat di dalam posita Gugatan, Penggugat menyatakan PKWT yang tidak ditandatangani Penggugat dianggap tidak pernah ada, namun di sisi lain dalam petitum gugatan Penggugat meminta untuk dinyatakan sebagai karyawan dengan status waktu tertentu. Bagaimana mungkin seorang karyawan dinyatakan sebagai karyawan waktu tertentu apabila PKWTnya dinyatakan tidak ada?

Merupakan suatu hal yang rancu dan tidak konsisten apabila Penggugat menyatakan PKWT tidak berlaku karena Penggugat tidak tandatangan namun Penggugat mengajukan gugatan dengan menghitung kompensasi berdasarkan PKWT (yang dia sendiri nyatakan tidak berlaku). Sehingga terbukti dengan jelas dan tegas bahwa posita dan petitum saling bertentangan.

16. Bahwa buku M. Yahya Harahap, S.H. yang berjudul "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*", pada halaman 448 menyatakan sebagai berikut: "yang dimaksud dengan *obscuur libel*, surat gugatan penggugat tidak terang atau isinya gelap (*onduidelijk*). Disebut juga, formulas! gugatan yang tidak jelas. Padahal agar gugatan memenuhi syarat formil, dalil gugatan harus terang dan jelas atau tegas (*duidelijk*)". Lebih lanjut, dalam Buku M. Yahya Harahap, S.H. dalam buku sebagaimana disebutkan di atas pada halaman 452, "Bentuk petitum yang tidak jelas antara lain 1) Petitum tidak rinci; dan 2) Kontradiksi antara posita dengan petitum Doktrin M. Yahya Harahap di atas pada dasarnya menjelaskan bahwa gugatan yang tidak terang/jelas isinya salah satu bentuknya adalah ketikan posita dan petitum dari satu gugatan saling bertentangan. Merujuk kepada doktrin M. Yahya Harahap dan uraian kami di atas, maka terbukti Gugatan *a quo* adalah gugatan yang tidak terang/jelas isinya karena posita dan petitumnya saling bertentangan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti menurut hukum bahwa Gugatan yang disampaikan oleh Penggugat adalah kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) karena pertentangan antara petitum dan posita, maka sudah selayaknya Majelis Hakim Yang Terhormat menyatakan

Halaman 17 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

III. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat kabur dan tidak jelas karena tanggal mulai dan berakhirnya kontrak yang tidak jelas;

17. Bahwa dalil Tergugat pada halaman 1 angka 2 berbunyi sebagai berikut:

"bahwa berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja waktu tertentu, selama 1 (satu) tahun, yang mulai berlaku sejak 9 Maret 2015 dan berakhir pada tanggal 10 Maret 2015

18. Bahwa dalil Tergugat pada halaman 10 angka 25 berbunyi sebagai berikut:

"bahwa berdasarkan Lampiran Kesepakatan Kerja tersebut, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja waktu tertentu, selama 1 (satu) tahun, yang mulai berlaku sejak 9 Maret 2015 dan berakhir pada tanggal 10 Maret 2015

19. Bahwa dalil-dalil Penggugat tersebut menunjukkan ketidak-jelasan akan waktu kerja/periode kerja dari Penggugat dimana apakah akan berakhir pada 10 Maret 2015, sebagaimana didalilkan oleh Penggugat atau 9 Maret 2016 karena terhitung 1 tahun dari 9 Maret 2015?

Dalil-dalil Penggugat tersebut membuktikan bahwa Gugatan kabur/tidak jelas karena Gugatan justru menunjukkan tidak jelas kapan waktu kerja dalam PKWT berakhir. Berdasarkan uraian tersebut di atas, terbukti menurut hukum bahwa gugatan yang disampaikan oleh Penggugat kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*), maka sudah selayaknya Majelis Hakim menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 307/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst. tanggal 11 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat untuk sebagian;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscuur libel*);

Dalam Pokok Perkara:

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);



2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp506.000,00 (lima ratus enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 11 April 2016, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 April 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 62/Srt.KAS/PHI/2016/PN.JKT.PST. *juncto* Nomor 307/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 10 Mei 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 24 Mei 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 6 Juni 2016;

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:

Judex Facti telah melakukan kesalahan hukum yang teramat fatal oleh karena secara hukum tidak mempertimbangkan pengakuan yang disampaikan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat dalam sidang pemeriksaan perkara *a quo*;

1. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat adalah karyawan dari Termohon Kasasi dahulu Tergugat adalah berdasarkan Ketentuan Pokok Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tertanggal 9 Maret 2015 ("Kesepakatan Kerja"). Hal ini berdasarkan Bukti Penggugat bertanda P-2 yang bersesuaian dengan Bukti Tergugat bertanda T - 4.b;
2. Bahwa Kesepakatan Kerja tersebut telah ditandatangani oleh Bp. Ferdinand Iskandar, sebagai Direktur PT Visip Indonesia, dan Pemohon Kasasi dahulu Penggugat yang menyebutkan bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat adalah Karyawan dari Termohon Kasasi dahulu



Tergugat dengan jabatan sebagai *Crew Manager*;

3. Kemudian, berdasarkan Kesepakatan Kerja tersebut pula diketahui bahwa Termohon Kasasi dahulu Penggugat, oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat, diberikan upah sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) setiap bulannya;
4. Selanjutnya, berdasarkan Kesepakatan Kerja tersebut juga diketahui bahwa Kesepakatan Kerja tersebut berlaku untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang dimulai pada tanggal 9 Maret 2015 dan berakhir pada tanggal 10 Maret 2016;
5. Bahwa Pasal 50 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang Undang Ketenagakerjaan"), menyebutkan:

"Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".
6. Kemudian, Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan secara jelas menyebutkan: "Perjanjian kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan dan kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku".
7. Bahwa Pasal 51 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan menyebutkan: "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan".
8. Bahwa Pasal 54 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan juga menyebutkan:

"Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

 - a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan;
 - d. tempat pekerjaan;
 - e. besarnya upah dan cara pembayarannya;
 - f. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
 - g. mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
 - h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i. tanda tangan para pihak dalam perjanjian".



9. Bahwa Ketentuan Pokok Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu tertanggal 09 Maret 2015 ("Kesepakatan Kerja") yang diajukan sebagai Bukti oleh Penggugat yang bertanda P - 2 yang bersesuaian dengan Bukti Tergugat bertanda T - 4.b tersebut telah memenuhi ketentuan sebagaimana yang dipersyaratkan oleh Pasal 54 ayat (1) Undang Undang Ketenagakerjaan tersebut;

10. Untuk diketahui oleh Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo, bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu ("PKWT") yang tidak pernah ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dan tidak pernah pula diberikan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat kepada Pemohon Kasasi dahulu Penggugat baru didapatkan oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat selama proses mediasi berlangsung di kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara;

11. Untuk diketahui oleh Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo, bahwa sekalipun PKWT tidak pernah ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dahulu Penggugat dan Termohon Kasasi dahulu Tergugat, namun Termohon Kasasi dahulu Tergugat, pada angka 2 halaman 7 Eksepsi dan Jawaban, di depan persidangan perkara a quo, yang dilaksanakan pada tanggal 1 Februari 2016, secara tegas telah mengakui bahwa Pemohon Kasasi dahulu Penggugat adalah pekerja Termohon Kasasi dahulu Tergugat dengan status waktu tertentu berdasarkan PKWT tertanggal 9 Maret 2015, dengan menyebutkan sebagai berikut:

"Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan kepada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tertanggal 9 Maret 2015 antara Penggugat dan Tergugat ("Kontrak Kerja"), sehingga dengan demikian Penggugat adalah pekerja dengan status waktu tertentu".

12. Bahwa atas dasar pengakuan Termohon Kasasi dahulu Tergugat dalam Eksepsi dan Jawaban tersebut, Ny. Retnowulan Sutantio, S.H., Iskandar Oeripkartawinata, S.H., dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata dalam teori dan praktek, Penerbit Alumni/1986/Bandung, halaman 69, menyatakan:

"Pengakuan yang dilakukan di depan sidang mempunyai kekuatan bukti yang sempurna. untuk pengakuan yang dilakukan didepan sidang baik



yang diberikan oleh yang bersangkutan sendiri ataupun melalui kuasanya, merupakan bukti yang sempurna dan mengikat. Hal itu berarti, bahwa hakim harus menganggap bahwa dalil-dalil yang telah diakui itu adalah benar, meskipun sesungguhnya belum tentu benar".

Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 176 HIR, yang menyebutkan:

"Tiap-tiap pengakuan harus diterima segenapnya, dan hakim tiada wenang akan menerima sebahagiannya saja dan menolak yang sebahagian lain....".

Hal tersebut juga bersesuaian dengan ketentuan Pasal 1925 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ("KUHP") yang menyebutkan:

"Pengakuan yang dilakukan di muka Hakim memberikan suatu bukti yang sempurna terhadap siapa yang telah melakukannya baik sendiri, maupun dengan perantaraan seorang yang khusus dikuasakan untuk itu".

13. Namun, amar Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada intinya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima oleh karena gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas disebabkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ("PKWT") tidak pernah ditandatangani oleh Penggugat dan Tergugat;
14. Berdasarkan pengakuan Termohon Kasasi dahulu Tergugat yang disampaikan di depan sidang pemeriksaan perkara *a quo* dihubungkan dengan: (i) pendapat Ny. Retnowulan Sutantio, S.H., Iskandar Oeripkartawinata, S.H., dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata Dalam Teori Dan Praktek", Penerbit Alumni/1986/Bandung, halaman 69; (ii) Ketentuan Pasal 176 HIR; dan (iii) Ketentuan Pasal 1925 KUHP tersebut maka secara hukum *Judex Facti* pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah melakukan kesalahan hukum yang teramat fatal oleh karena tidak mempertimbangkan pengakuan yang disampaikan oleh Termohon Kasasi dahulu Tergugat dalam sidang pemeriksaan perkara *a quo*;
15. Bahwa oleh karena secara hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah melakukan kesalahan hukum yang teramat fatal, maka amatlah bijaksana dan telah sesuai dengan hukum apabila Yang Mulia Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan membatalkan Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 307/Pdt.Sus-PH1/2015/PN.JKT.PST tertanggal 18 April 2016

Halaman 22 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Dalam Perkara Antara Sdri. Rolita Rumondang Hutagalung ("Penggugat")
dan PT Visip Indonesia ("Tergugat");

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

bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti
secara saksama memori kasasi tanggal 10 Mei 2016 dan kontra memori kasasi
tanggal 6 Juni 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal
ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah
salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah mempertimbangkan gugatan kabur karena
antara *posita* dan *petitum* gugatan ternyata tidak ada pertentangan yaitu
dalam *posita* mendalilkan hubungan kerja didasarkan PKWT, hal ini diakui
oleh Tergugat dan dalam *petitumnya* mohon Tergugat membayar ganti rugi
berdasarkan Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dengan
demikian gugatan Penggugat tidak kabur;
2. Bahwa oleh karena *Judex Facti* belum memeriksa pokok perkara maka
Mahkamah Agung sesuai keterangan Pasal 50 dan 51 Undang Undang
Mahkamah Agung memberi pertimbangan sebagai berikut:
 - Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan
PKWT, terhitung mulai tanggal 9 Maret 2015 sampai dengan 10 Maret
2016, hal ini diakui oleh Tergugat dalam jawaban gugatan dan
berdasarkan Bukti T.4a dan T.46;
 - Bahwa terbukti Tergugat telah melakukan PHK terhadap Penggugat
pada tanggal 18 Juni 2015 dengan alasan hasil kerja Penggugat tidak
memuaskan berdasarkan Pasal 7 ayat 2 huruf c PKWT;
 - Bahwa terhadap alasan PHK tersebut Tergugat tidak dapat
membuktikannya sehingga PHK atas Penggugat tidak sah, karenanya
Tergugat dihukum untuk membayar sisa kontrak sesuai keterangan Pasal
62 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhitung mulai di PHK sampai
dengan berakhirnya PKWT = $10 \times \text{Rp}13.000.000,00 = \text{Rp}130.000.000,00$
(seratus tiga puluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas,
Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan
permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: Rolita Rumondang Hutagalung
tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 307/Pdt.Sus-PHI/ 2015/PN.Jkt.Pst.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanggal 11 April 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) keatas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat;

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: **ROLITA RUMONDANG HUTAGALUNG** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 307/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.JKT.PST. tanggal 11 April 2016;

MENGADILI SENDIRI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;
3. Menghukum Tergugat, untuk membayar ganti rugi sebesar upah Penggugat sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sesuai dengan Pasal 62 Undang Undang Ketenagakerjaan, yaitu:
Upah Penggugat bulan Juni 2015 s/d bulan Maret 2015 (10 bulan) =
 $10 \times \text{Rp}13.000.000,00 = \text{Rp}130.000.000,00$ (seratus tiga puluh juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
5. Menghukum Pemohon Kasasi/Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Halaman 24 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 29 September 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim - Hakim Anggota,

ttd./

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

ttd./

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

Ketua Majelis,

ttd./

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.,

Panitera Pengganti,

ttd./

Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.,

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	Rp489.000,00
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.
NIP: 19591207 1985 12 200

Halaman 25 dari 25 hal.Put. Nomor 678 K/Pdt.Sus-PHI/2016