



P U T U S A N

Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**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 ARINA MULTI KARYA, berkedudukan di Jalan Rawasari Selatan Nomor 1A Jakarta Pusat, yang diwakili oleh Rohana Tiur Hutagalung selaku Direktur Utama PT. Arina Multi Karya, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Iwan Sunaryoso, S.H., dan kawan, Para Advokat dan konsultan hukum pada kantor hukum K & S Partnership Advocates and Counsellors at Law, yang beralamat di Grha STR Lantai 4 # 405, Jalan Ampera Raya Nomor 11 Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 28 April 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

DEDI HIDAYAT, warga negara Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Lokomotif RT.003 RW.005, Kelurahan Kaliabang Tengah Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi Jawa Barat 17125, dalam perkara ini diwakili oleh kuasanya : Effendy, SH adalah advokat pada kantor advokat Effendy & Associates, yang beralamat di Jalan Kayu Tinggi Cempaka I Nomor 40 RT.13 RW.09 Kelurahan Cakung Timur, Kecamatan Cakung - Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 November 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Bahwa Penggugat setelah dikeluarkan dari PT Dos Ni Roha, sejak bulan Juli 2016 hingga perselisihan ini diproses, Penggugat belum mendapatkan upah proses yaitu dihitung sejak bulan Juli 2016 sampai perselisihan ini diputuskan;

Halaman 1 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Maka upah proses yang seharusnya Penggugat terima yaitu terhitung bulan Juli 2016 sampai perkara ini diputus di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu selama 8 (delapan) bulan, terhitung Juli 2016 sampai Februari 2017 sebesar Rp3.200.00 x 8 bulan = Rp25.600.000,00 (terbilang : dua puluh lima juta enam ratus ribu);

DALAM PROVISI;

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja dari Tergugat yaitu PT. Arina Multikarya yang merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh. Penggugat sebagai Pekerja dengan status Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT), dengan jabatan terakhir bekerja di bagian Warehouseman dengan menerima upah sebesar Rp3.200.000,00 perbulan;
2. Bahwa Tergugat memberhentikan Penggugat dengan memberikan surat pemberitahuan pada tanggal 13 Juli 2016;
3. Bahwa Penggugat menolak pemberhentian dari pihak Tergugat tersebut, dengan alasan Penggugat mengundurkan diri. Penggugat sama sekali tidak pernah menyampaikan pengunduran diri;
4. Bahwa pemberhentian kepada Penggugat masih belum diputus/ditetapkan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga bertentangan dengan ketentuan pasal 151 ayat 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa sejak diberikan surat pemberhentian pada tanggal 13 Juli 2016, Penggugat belum mendapatkan upah proses yaitu dihitung sejak bulan Juli 2016 sampai gugatan ini diputuskan. Maka sebelum ada putusan/penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat secara yuridis belum berakhir, sehingga Tergugat masih memiliki kewajiban membayar hak Penggugat atas upah;
6. Bahwa berdasarkan ketentuan 96 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menegaskan: "Apabila dalam sidang pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan provisionil (putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh bersangkutan);
7. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas dan mengingat tuntutan ini bersifat sangat segera dan mendesak bagi Penggugat, maka kami mohon kepada Majelis



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim yang Mulia untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat yang belum dibayar Tergugat sejak bulan Juli 2016 sampai dengan bulan Februari atau sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dalam perkara ini;

Untuk itu mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia, sebelum memeriksa dan mengadili pokok perkara *a quo*, berkenan mengeluarkan putusan sela yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Menyatakan Tergugat tidak membayar upah yang seharusnya diterima oleh Penggugat;
2. Memerintahkan dan menghukum Penggugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayar sejak bulan Juli 2016 sampai dengan Februari 2017 secara langsung dan tunai di persidangan sebesar Rp25.600.000,00 (dua puluh lima juta enam ratus ribu). Adapun gugatan ini diajukan dengan alasan-alasan sebagai berikut:
 1. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Dos Ni Roha sejak tanggal 20 September 2007;
 2. Bahwa pada bulan Maret 2008, Penggugat diserahkan ke Tergugat dengan tetap bekerja di PT. Dos Ni Roha. Belakangan diketahui bahwa Tergugat merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/buruh (*outsourcing*);
 3. Bahwa Penggugat bekerja di PT. Arina Multikarya sudah 8 (Delapan) tahun Bekerja sejak Maret 2008 – Juni 2016. Bekerja di PT. Arina Multikarya sebagai Warehouseman;
 4. Bahwa Penggugat bekerja di PT. Dos Ni Roha yang mengadakan perjanjian *outsourcing* dengan Tergugat. Tetapi di lain pihak kepada Penggugat sebagai pekerja tidak diberikan satu salinan pun surat perjanjian kerjanya;
 5. Bahwa bentuk pekerjaan yang diberikan kepada Penggugat adalah kegiatan pokok perusahaan, terus menerus, tidak terputus-putus dan tidak dibatasi oleh waktu;
 6. Bahwa dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain, dalam Pasal 17 ayat 3, disebutkan ada pekerja/buruh harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi:
 1. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 2. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 3. Usaha tenaga pengamanan (*security*);

Halaman 3 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan;
5. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh;
jenis pekerjaan Penggugat di bagian Warehouseman, tidak termasuk kelima jenis pekerjaan di atas;
7. Bahwa pasal 59 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menentukan:
 1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih percobaan atau penjajakan;
 2. Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 3. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
 4. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan;
 6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 yang terhadap pekerjaan apapun kecuali memenuhi kriteria pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan seperti diuraikan di atas. Pekerjaan penunjang perusahaan seperti misalnya *office boy*, *accounting*, *admin assistant*, atau sekretaris tidak dapat lagi



dijadikan pekerjaan sistem kontrak pada perusahaan *outsourcing*, apalagi bagian *Warehouzman* yang merupakan pekerjaan pokok. Itu semua menjadi pekerjaan waktu tidak tetap, karena pekerjaan itu bukan musiman, bukan juga untuk sementara;

8. Bahwa selama Penggugat bekerja, hak-hak yang diterima oleh Penggugat dalam bentuk upah kerja diberikan 1 (satu) kali dalam sebulan secara terus menerus yang dibayarkan langsung dan tunai melalui ATM, dengan pembayaran upah terakhir pada bulan Juni 2016;
9. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat bekerja, yaitu 8 (delapan) tahun dan berlangsung secara terus menerus dan tidak pernah terputus, maka seharusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana diatur pada Pasal 60- 63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepada Penggugat merupakan bagian pokok dalam perusahaan tersebut, maka sesuai dengan Pasal 66 ayat 1 dan ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara hukum status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Sehingga apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), pihak perusahaan pemberi kerja harus tunduk dan wajib melaksanakan Pasal 156 ayat 1, 2, 3 dan 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa pihak Tergugat telah begitu saja mengabaikan ketentuan-ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan, khususnya tentang syarat-syarat perjanjian kerja dalam Pasal 60-63 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tentang pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja seperti yang dijelaskan dalam Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
12. Bahwa pada tanggal 30 bulan Juni 2016 Saudara Penggugat dikeluarkan dari pekerjaannya di PT. Dos Ni Roha dengan alasan habis kontrak kerja. HRD PT. Dos Ni Roha, Heri Subagyo, mengatakan Dedi Hidayat telah habis masa kontraknya;
13. Bahwa pada tanggal 13 Juli 2016 PT. Arina Multikarya mengeluarkan surat Nomor 016/ARN-JKTA/II/2016 perihal pemberitahuan yang menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi di bagian *Warehouseman* di



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT.Dos Ni Roha terhitung sejak bulan Juli 2016 karena mengundurkan diri. Dan sudah tidak menjadi karyawan PT. Arina Multikarya lagi;

14. Bahwa Penggugat menolak pemberhentian tersebut. Penggugat tidak mengundurkan diri. Tidak pernah Penggugat menyampaikan pengunduran diri. Maka dilakukanlah perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat pada tanggal 26 Juli 2016, tapi tidak menemui titik temu;
15. Bahwa pada tanggal 23 Agustus 2016, Penggugat meminta pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Pusat melakukan mediasi permasalahan ini;
16. Bahwa mulai tanggal 20 September 2016 dilakukan mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat antara Penggugat dan Tergugat, namun demikian tetap juga tidak membuahkan hasil karena masing-masing pihak tetap pada pendiriannya;
17. Bahwa setelah sekian lama dilakukan mediasi tetapi tidak tercapai kesepakatan juga. Pada tanggal 27 Oktober 2016 Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat mengeluarkan Anjuran Nomor 2783/-1.835.1. Adapun isi anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Pusat berbunyi sebagai berikut:

MENGANJURKAN:

1. Agar pihak pengusaha PT. Arina Multikarya memanggil pihak pekerja sdr. Dedi Hidayat untuk bekerja dan melakukan pekerjaan sebagai mana mestinya;
2. Agar pihak pengusaha membayarkan upah pihak pekerja selama tidak dipekerjakan sejak bulan Juli, Agustus, September, dan Oktober 2016 sebesar $4 \text{ bin} \times \text{Rp}3.200.000,00 = \text{Rp}12.800.000,00$ (dua belas juta delapan ratus ribu);
3. Agar pihak pengusaha dan pihak pekerja dapat menerima Anjuran ini;
4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas Anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran ini;
5. Apabila para pihak menerima Anjuran ini maka pegawai Mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Halaman 6 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



6. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak Anjuran ini, maka pihak yang menolak dan para pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada pegawai Mediator;
18. Bahwa hal yang tidak mungkin Penggugat untuk bekerja lagi pada Tergugat, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak harmonis lagi, hal ini berawal ketika berlangsung musyawarah Bipatrit, staff SDM Tergugat mengutarakan kesalahan-kesalahan dan kejelekan Penggugat sewaktu bekerja di PT. Dos Ni Roha. Kesalahan-kesalahan tersebut pun belum terbukti dan memang disangkal oleh Penggugat. Tergugat sudah memandang negatif terhadap Penggugat. Dengan demikian Penggugat merasa lebih baik apabila tidak melanjutkan hubungan kerja lagi dengan Tergugat. Hal mana sesuai dengan amanah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam alenia pembukaan bagian menimbang huruf a yang berbunyi:
"Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila";
19. Bahwa Penggugat menolak hanya mendapatkan uang upah selama pihak pekerja tidak dipekerjakan saja, tapi lebih dari itu. Karena Penggugat bekerja di bidang pekerjaan pokok. Jadi hubungan kerjanya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Maka sesuai dengan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Penggugat mesti mendapatkan juga uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak;
20. Bahwa mengingat masa kerja Penggugat yang sudah cukup lama bekerja pada Tergugat yaitu 8 (delapan) tahun maka sudah sepatutnya Tergugat memberikan hak-hak Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat, penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4;
21. Bahwa Penggugat berhak atas uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang rinciannya sebagai berikut;
1. Uang pesangon $2 \times 9 \times 3.200.000,00 = 57.600.000,00$
 2. Uang Penggantian Masa Kerja $3 \times 3.200.000,00 = 9.600.000,00$
 3. Uang Penggantian Hak 15 % dari total UP dap UPMK =
10.080.000,00



Total = 77.280.000,00

22. Bahwa gugatan Penggugat juga didasarkan atas bukti-bukti otentik, maka Penggugat mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim Pengadilan timbul upaya hukum *verzet* atau kasasi;
23. Bahwa Penggugatpun mohon kiranya agar Majelis Hakim menghukum menetapkan uang paksa (*dwangsom*), terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan;
24. Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Para Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memberikan putusan sebagai berikut:

PRIMER

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak sebesar Rp77.080,000 (tujuh puluh juta delapan puluh ribu);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Tergugat sebesar Rp25.600.000,00 (dua puluh lima juta enam ratus ribu);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*), terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah memiliki kekuatan hukum tetap, sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada *verzet* dan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

SEKUNDER

Apabila Majelis Hakim yang memutus perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 323/Pdt. Sus-PHI.G/2016/PN.Jkt.Pst., tanggal 10 April 2017 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI

- Menolak gugatan provisi Penggugat;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya sebesar Rp77.280.000,- (Tujuh puluh tujuh juta dua ratus delapan puluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara 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 Tergugat pada tanggal 10 April 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 April 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 59/Srt.KAS.PHI/2017/ PN. JKT.PST., *juncto* Nomor 323/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST., yang dibuat oleh Panitera 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 15 Mei 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 22 Mei 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 12 Juni 2017;



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

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

KEBERATAN PERTAMA

Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan hukum karena tidak mempertimbangkan tentang cacat hukumnya risalah perundingan bipartit (*vide* Bukti P-8);

1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan hukum karena tidak mempertimbangkan tentang cacat hukumnya Risalah Perundingan Bipartit (*vide* bukti P-8) yang diajukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat.
2. Bahwa dalam Putusan Nomor 323/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.JKT.PST tersebut ("Putusan Perkara *a quo*") Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak menjumpai adanya pertimbangan hukum yang dikemukakan oleh Majelis Hakim berkaitan dengan alasan yang dikemukakan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat dalam Kesimpulan perkara *a quo* tentang cacat hukumnya risalah perundingan Bipartit (*vide* bukti P-8). Setelah membaca Putusan Perkara *a quo* dengan seksama Pemohon Kasasi semula Tergugat menjumpai suatu pertimbangan hukum yang secara tidak langsung bersinggungan dengan alasan Pemohon Kasasi semula Tergugat tentang tidak adanya tanda tangan Pemohon Kasasi semula Tergugat dalam risalah perundingan Bipartit (*vide* Bukti P-8), yakni dalam Putusan Perkara *a quo* halaman 26 alinea keenam, dikutip sebagai berikut:
"Menimbang, bahwa Penggugat di dalam gugatannya melampirkan Anjuran Mediator mengenai perselisihan PHK, merujuk pada Pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengajuan gugatan telah memenuhi ketentuan hukum, sehingga gugatan tersebut secara formil dinyatakan dapat diterima;"
3. Bahwa terhadap pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* di atas, selain adanya kewajiban untuk melampirkan risalah mediasi Tripartit atau konsiliasi sebagai persyaratan untuk mengajukan suatu gugatan, untuk menempuh gugatan berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial wajib melalui



adanya mediasi secara Bipartit terlebih dahulu dan hal tersebut wajib dibuktikan secara tertulis;

4. Merujuk kepada Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 mengatur bahwa:
"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";
5. Berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Jo. (2) UU 2/2004 mengatur bahwa:
 1. Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
 2. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan";
6. Bahwa prosedur Bipartit sebagaimana yang diatur dalam UU 2/2004 bersifat imperatif, apabila suatu perkara perselisihan hubungan industrial belum menempuh atau tidak melalui prosedur Bipartit terlebih dahulu, maka perkara tersebut menjadi cacat formil;
7. Bahwa berdasarkan bukti P-8 risalah Bipartit tersebut terbukti tidak adanya tanda tangan dari Pemohon Kasasi semula Tergugat (sebagaimana yang diwajibkan dalam Pasal 6 ayat (1) *Juncto* ayat (2) huruf f UU 2/2004). Dengan demikian, maka Gugatan Termohon Kasasi semula Penggugat dalam perkara *a quo* terbukti cacat formil atau melanggar prosedur karena belum menempuh atau tidak melalui prosedur Bipartit;
8. Meskipun dalam perkara *a quo* Pemohon Kasasi semula Tergugat dan Termohon Kasasi semula Penggugat telah menempuh mediasi Tripartit, hal tersebut tidak dapat diartikan bahwa perkara *a quo* dianggap telah melalui mediasi Bipartit karena prosedur Bipartit dan Tripartit adalah 2 (dua) hal yang berbeda, 2 (dua) prosedur tersebut wajib dilalui dan dibuktikan secara tertulis. Kalaupun salah satu pihak menolak untuk berunding, maka setidaknya harus dibuktikan melalui daftar absensi/daftar hadir tentang adanya perundingan ataupun adanya komunikasi melalui surat elektronik (email) antara para pihak terkait perundingan yang tengah diperselisihkan;



9. Bahwa dalil Termohon Kasasi semula Penggugat dalam Gugatannya yang mengatakan adanya musyawarah Bipartit sampai dengan acara pembuktian-pun tidak pernah terbukti (baik bukti surat maupun bukti saksi), Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak melihat adanya bukti permulaan atau bukti yang dapat dipersamakan tentang adanya suatu perundingan Bipartit sebagaimana dalil Termohon Kasasi semula Penggugat;
10. Bahwa terungkap pula dalam risalah Bipartit (*vide* bukti P-8), yang menandatangani dari pihak pekerja adalah Sdr. Efendy, S.H. selaku kuasa hukum pada tanggal 23 Agustus 2016, sedangkan surat kuasa yang menunjukkan kapasitas Sdr. Efendy, S.H. sebagai kuasa hukum tidak pernah diajukan sebagai bukti dalam perkara *a quo*, surat kuasa Termohon Kasasi semula Penggugat dalam Gugatan perkara *a quo* tertanggal 15 November 2016, artinya surat kuasa tersebut berbeda dan bukan pula diperuntukkan dalam menandatangani risalah Bipartit. Kapasitas seorang kuasa hukum dalam mewakili atau menjalankan suatu perkara wajib didahului dengan adanya pemberian suatu surat kuasa dari klien/prinsipal, apalagi dalam hal untuk mewakili guna menandatangani suatu surat (*In casu* risalah Bipartit), hal tersebut telah pula diatur dalam Pasal 1792 *Juncto* 1796 KUH Perdata;
11. Bahwa dengan demikian, maka terbukti Sdr. Efendy, S.H. sebagai kuasa hukum dalam mewakili Termohon Kasasi semula Penggugat untuk menandatangani risalah Bipartit (*vide* bukti P-8) telah melanggar Pasal 1792 *Juncto* 1796 KUH Perdata;
12. Dengan terbuktinya Sdr. Efendy, S.H. mewakili Termohon Kasasi semula Penggugat dalam menandatangani risalah Bipartit tanpa didahuluinya suatu pemberian kuasa secara khusus, maka risalah Bipartit tersebut terbukti cacat formil baik dari pihak pekerja (Termohon Kasasi semula Penggugat) maupun juga dari pihak pengusaha (Pemohon Kasasi semula Tergugat) karena tidak adanya tanda tangan dari pihak pengusaha. Oleh karenanya, maka mediasi risalah Bipartit dalam perkara *a quo* terbukti tidak memenuhi unsur Pasal 6 ayat (1) *Juncto* ayat (2) huruf f UU 2/2004.
13. Bahwa disamping itu pula, bukti risalah Bipartit (*vide* bukti P-8) tersebut hanya berbentuk copy. Berdasarkan Pasal 1888 KUH Perdata mengatur bahwa:



"Kekuatan pembuktian suatu tulisan adalah pada akta aslinya. Apabila akta yang asli itu ada, maka salinan-salinan serta ikhtisar-ikhtisar hanyalah dapat dipercaya sekedar salinan-salinan serta ikhtisar-ikhtisar itu sesuai dengan aslinya, yang mana senantiasa dapat diperintahkan mempertunjukkannya";

14. Bahwa hal tersebut dikuatkan pula dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusan Nomor 3609 K/Pdt/1985 yang memiliki kaidah hukum, sebagai berikut:

"Surat bukti fotokopi yang tidak pernah diajukan atau tidak pernah ada surat aslinya, harus dikesampingkan sebagai surat bukti";

15. Dengan demikian, maka bukti risalah Bipartit (vide bukti P-8) yang diajukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat dalam perkara *a quo* tidak mempunyai nilai kekuatan pembuktian dan oleh karenanya haruslah dikesampingkan;

16. Bahwa dengan demikian, maka Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan hukum karena seharusnya dengan terbuktinya Pemohon Kasasi semula Tergugat tidak pernah menandatangani risalah bipartit dan tidak sahnya kuasa hukum Penggugat (Sdr. Efendy, S.H.) dalam menandatangani risalah bipartit tersebut maka risalah bipartit tersebut (vide Bukti P-8) terbukti cacat hukum dan lagipula risalah bipartit tersebut hanyalah berbentuk copy, oleh karenanya gugatan Termohon Kasasi semula Penggugat Dalam Perkara *a quo* terbukti cacat hukum dan selayaknya untuk tidak dapat diterima;

KEBERATAN KEDUA

Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian karena bukti Termohon Kasasi semula Penggugat perihal bukti pemotongan pajak tahun 2011 tidak cukup membuktikan bahwa pada rentang waktu 1 Juni 2010 sampai dengan 30 Mei 2011 Termohon Kasasi semula Penggugat bekerja secara terus-menerus;

1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian karena tidak cermat dalam menilai bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi semula Penggugat. Adapun bukti dimaksud yakni bukti P-2 (*slip of specification salary* 16 Juli 15 Agustus 2011), P-3 (*slip of specification salary* September 2011), P-4 (hanya ada keterangan Dedi Hidayat November 2011). Bukti- bukti tersebut hanya ada tercantum nama principle Dos Ni Roha, bukan nama PT Arina Multi Karya (Pemohon Kasasi semula Tergugat), sedangkan pada rentang waktu tersebut Termohon Kasasi semula Penggugat bekerja dengan PT Alva Karya Perkasa dengan

Halaman 13 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jangka waktu tanggal 31 Mei 2011 s/d tanggal 13 Desember 2011 (vide bukti T-3);

2. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* yang berkaitan dengan keberatan Pemohon Kasasi semula Tergugat dalam keberatan kedua ini yakni terkait dengan pertimbangan hukum pada Putusan Perkara a *quo* halaman 27 alinea kedua dikutip sebagai berikut:

"berdasarkan bukti P-5 berupa bukti pemotongan pajak penghasilan pasal 21 (PPH 21) didapat fakta bahwa selama tahun 2011 pemotongan pajak penghasilan atas nama Penggugat dilakukan oleh PT Arina Multi Karya *in casu* Tergugat dan pajak tersebut disetor kepada Direktorat Jenderal Pajak oleh perusahaan Tergugat, serta bukti P-2, P-3, P-4 berupa slip Gaji Penggugat dari Tergugat bulan Juli-Agustus 2011, September 2011 dan November 2011, fakta-fakta tersebut membuktikan bahwa selama tahun 2011 yang memberi upah terhadap Penggugat adalah Tergugat, karenanya Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja Penggugat selama tahun 2011 adalah masih dengan Tergugat;"

3. Bahwa pada bukti T-2 terbukti bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat bekerja dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat tanggal 14 Januari 2010 s/d tanggal 31 Mei 2010 sedangkan pada bukti T-3 terbukti bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat bekerja dengan PT Alva Karya Perkasa tanggal 31 Mei 2011 s/d tanggal 13 Desember 2011. Berdasarkan bukti tersebut dapat dibuktikan bahwa adanya kevakuman kerja yang dialami oleh Termohon Kasasi semula Penggugat pada rentang waktu antara tanggal 1 Juni 2010 sampai dengan tanggal 30 Mei 2011. Dengan adanya kevakuman kerja tersebut maka terbukti tidak adanya hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003"), yakni "Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah";
4. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya perihal bukti pemotongan pajak penghasilan (vide bukti P-5) diartikan bahwa selama tahun 2011 hubungan kerja Termohon Kasasi semula Penggugat masih ada dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat karena selama tahun 2011 Pemohon Kasasi semula Tergugat yang memberi upah adalah pertimbangan hukum yang keliru dan salah dalam mencermati bukti karena bukti pemotongan pajak penghasilan tidak dapat diartikan bahwa selama tahun

Halaman 14 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2011 hubungan kerja Termohon Kasasi semula Penggugat masih dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat, hal tersebut dibuktikan bahwa berdasarkan bukti T-3 Termohon Kasasi semula Penggugat berhubungan kerja dengan PT Alva Karya Perkasa dengan masa kerja tanggal 31 Mei 2011 s/d tanggal 13 Desember 2011, bukan dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat. Karena pada tanggal 14 Desember 2011 Termohon Kasasi semula Penggugat berhubungan kerja lagi dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat maka sudah barang tentu pada pelaporan pajak penghasilan tertanggal 20-02-2012 (tertera pada bukti P-5) Pemohon Kasasi semula Tergugat ikut membantu Termohon kasasi semula Penggugat sebagai karyawan dalam pelaporan pajak penghasilan, gaji-gaji yang diterima pada tahun 2011 oleh Termohon Kasasi semula Penggugat dengan perusahaan lain di-input pada bukti pemotongan pajaktersebut (vide bukti P-5);

5. Bahwa pertimbangan hukum tersebut langsung diambil tanpa mempertimbangkan bahwa selama kevakuman kerja Termohon Kasasi semula Penggugat pada rentang waktu antara 1 Juni 2010 s/d 31 Desember 2010 masih belum dapat dibantah oleh Termohon Kasasi semula Penggugat dalam bukti-buktinya di persidangan. Oleh karenanya maka dapat dibuktikan bahwa tidak adanya hubungan kerja pada 1 Juni 2010 s/d 31 Desember 2010 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (15) UU 13/2003;
6. Dengan demikian, maka Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum pembuktian karena berdasarkan bukti yang terungkap dalam persidangan bahwa pada rentang waktu antara tanggal 1 Juni 2010 sampai dengan tanggal 30 Mei 2011 Termohon Kasasi semula Penggugat mengalami kevakuman kerja;
7. Dengan demikian pula, maka pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada Putusan Perkara *a quo* halaman 27 alinea ketiga bahwa Pemohon Kasasi semula Tergugat mempekerjakan Termohon Kasasi semula Penggugat dihitung sejak tanggal 14 Januari 2008 s/d 30 Juni 2016 adalah pertimbangan hukum yang keliru dan salah dalam menerapkan hukum pembuktian karena berdasarkan bukti yang terungkap di persidangan Termohon Kasasi semula Penggugat mengalami kevakuman kerja pada rentang waktu antara tanggal 1 Juni 2010 sampai dengan tanggal 30 Mei 2011. Oleh karenanya, maka masa kerja Termohon Kasasi semula Penggugat dihitung sejak tanggal 31 Mei 2011 (*vide* Bukti T-3);



KEBERATAN KETIGA

Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian karena tidak memeriksa dengan cermat perihal Surat Pernyataan yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi semula Penggugat;

1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian karena tidak cermat dalam menilai bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat terkait dengan surat pernyataan tertanggal 1 Juli 2016 yang dibuat dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi semula Penggugat;
2. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* yang berkaitan dengan keberatan Pemohon Kasasi semula Tergugat dalam keberatan ketiga ini yakni terkait dengan pertimbangan hukum pada Putusan Perkara *a quo* halaman 28 alinea keenam dan halaman 29 alinea kesatu dikutip sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa merujuk bukti T-6 berupa surat pernyataan yang dibuat oleh Penggugat adalah yang menjadi dasar Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan pengunduran diri atau habis kontrak kerja, terhadap bukti tersebut Majelis Hakim tidak menemukan bukti tertulis mengenai pengunduran diri Penggugat sebagaimana diatur dalam ketentuan pasal 162 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 dan tidak pula ditemukan bukti bahwa Tergugat telah memberikan hak Penggugat berupa uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 162 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang demikian Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terbukti bukan atas pengunduran diri Penggugat secara sukarela;"

3. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* tersebut yang tidak mengakui bahwa surat pernyataan tertanggal 1 Juli 2016 yang dibuat dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi semula Penggugat (*vide* bukti T-6) bukan termasuk sebagai surat pengunduran diri adalah pertimbangan hukum yang tidak tepat karena dalam surat tersebut telah jelas tertuang bahwa Termohon Kasasi semula Penggugat mengakui telah habisnya masa kontraknya di PT Dosni Roha tanggal 30 Juni 2016 dan mengakui telah mengundurkan diri per tanggal 30 Juni 2016 (dalam surat pernyataan tersebut dinyatakan pengunduran diri), maka menurut hukum hubungan



kerja Termohon Kasasi semula Penggugat dengan Pemohon Kasasi semula Tergugat seharusnya telah berakhir;

4. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* tersebut yang tidak membenarkan surat pernyataan tertanggal 1 Juni 2016 (vide bukti T-6) karena tidak memenuhi Pasal 162 ayat (3) UU 13/2003 adalah pertimbangan hukum yang tidak tepat karena sejatinya ketentuan Pasal 162 ayat (3) UU 13/2003 tersebut dibuat oleh pemerintah untuk melindungi dari sisi pengusaha apabila terdapat karyawan yang hendak mengundurkan diri secara mendadak sedangkan dalam posisi tersebut masih belum ada penggantinya atau karyawan hendak mengundurkan diri akan tetap masih terikat dalam ikatan dinas;
5. Bahwa dalam perkara *a quo*, Pemohon Kasasi semula Tergugat mengakui dan menerima terhadap pengunduran diri Termohon Kasasi semula Penggugat pada tanggal 30 Juni 2016 sebagaimana yang tertuang dalam surat pernyataan tertanggal 1 Juli 2016 (vide bukti T-6). Oleh karenanya, maka ketentuan pasal tersebut tidak tepat apabila diterapkan dalam perkara *a quo*;
6. Bahwa pertimbangan hukum tersebut Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pengunduran diri Termohon Kasasi semula Penggugat bukan pengunduran diri secara sukarela adalah pertimbangan hukum yang tidak tepat karena surat pernyataan tersebut dibuat dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi semula Penggugat sendiri dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan. Kalaupun Termohon Kasasi semula Penggugat tidak setuju atau keberatan tentunya sedari awal tidak akan mau membuat dan menandatangani surat pernyataan tersebut;
7. Dengan demikian, maka Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian karena tidak cermat dalam menilai bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat Dalam SURAT PERNYATAAN yang dibuat dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi semula Penggugat (vide Bukti T-6) terbukti sejak tanggal 30 Juni 2016 hubungan kerja Pemohon Kasasi semula Tergugat dengan Termohon Kasasi semula Penggugat telah resmi berakhir;

KEBERATAN KEEMPAT

Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan hukum karena tidak mempertimbangkan surat panggilan yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi semula Tergugat kepada Termohon Kasasi semula Penggugat;

Halaman 17 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan hukum karena tidak mempertimbangkan surat panggilan yang disampaikan oleh pemohon kasasi semula Tergugat kepada Termohon Kasasi semula Penggugat;
2. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* yang berkaitan dengan keberatan Pemohon Kasasi semula Tergugat dalam keberatan keempat ini yakni terkait dengan pertimbangan hukum pada Putusan Perkara *a quo* halaman 29 alinea keenam dan halaman 30 alinea kesatu dan kedua yang pada intinya adalah ketidakhadiran Termohon Kasasi semula Penggugat dalam memenuhi surat panggilan untuk bekerja (vide bukti T-7, T-10, dan T-13) bukan sebagai perbuatan mangkir karena tidak memenuhi panggilan untuk bekerja tersebut dikarenakan adanya perselisihan hubungan industrial antara kedua belah pihak.
3. Bahwa tindakan Pemohon Kasasi semula Tergugat dengan memanggil kembali Termohon Kasasi semula Penggugat (vide bukti T-7, T-10, dan T-13) adalah didasarkan atas terbitnya Surat Anjuran Nomor 2783/1.835.1 tanggal 27 Oktober 2016 (vide bukti T-16) dimana pada halaman 3 butir 1 sebagaimana dikutip "Agar pihak pengusaha PT. Arina Multikarya memanggil pihak pekerja sdr. Dedi Hidayat untuk bekerja dan melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya";
4. Bahwa karena adanya anjuran tersebut, maka tindakan Termohon Kasasi semula Penggugat yang tidak menghiraukan surat panggilan (vide bukti T-7, T-10, dan T-13) menurut hemat Pemohon Kasasi semula Tergugat perbuatan Termohon Kasasi semula Penggugat dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan mangkir sebagaimana Pasal 20 ayat (3) Peraturan Perusahaan Tergugat dinyatakan bahwa "Dalam hal pekerja mangkir dalam waktu 5 (lima) hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara tertulis tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah, maka dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri sebagaimana dimaksud Pasal 168 UU Nomor 13 tahun 2003" (vide bukti T-17);
5. Dengan demikian, maka Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum pembuktian dan salah dalam menerapkan Advocates and Counsellors - at - Law hukum karena dengan adanya perbuatan Termohon Kasasi semula Penggugat yang tidak menghiraukan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

panggilan bekerja (*vide* Bukti T-7, T-10, dan T-13) maka dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan mangkir;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 15 Mei 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 12 Juni 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pada pokoknya *Judex facti* telah memberi pertimbangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat tidak sesuai ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karenanya surat pernyataan sesuai bukti T.6 oleh *Judex Facti* tidak dipertimbangkan sebagai surat pengunduran diri dan surat panggilan kerja tidak dapat dipertimbangkan sebagai surat panggilan untuk bekerja kembali karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang melanggar tersebut berakhir;

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

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

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Halaman 19 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. ARINA MULTI KARYA** tersebut;

Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 27 September 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., 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 dan tanggal itu juga oleh Ketua Majelis tersebut, dengan dihadiri oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut dan oleh Bambang Ariyanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

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

Ttd.

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

K e t u a,

Ttd.

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd.

Bambang Ariyanto, S.H., M.H.,

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Halaman 20 dari 20 hal.Put. Nomor 995 K/Pdt.Sus-PHI/2017