



PUTUSAN

Nomor 592 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

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

PT. CAPELLA MULTIDANA, berkedudukan di Jalan Nibung Raya Nomor 144-148, Kelurahan Petisah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Dr. Edi Yunara, S.H., M.Hum., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Budi Kemasyarakatan Nomor 8, Kelurahan Pulo Brayan Kota, Kecamatan Medan Barat, Kota Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 April 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

ADAMSYAH, SH., kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Denai Nomor 16A, Kelurahan Tegal Sari I, Kecamatan Medan Area, Kota Medan, 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 Medan, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan KKWT (Karyawan Kerja Waktu Tertentu pada perusahaan PT. Capella Multidana (Tergugat), pada awalnya berkerja dengan kontrak dari tanggal 17 Juni 2012 sampai dengan 17 Juni 2013;
2. Bahwa dengan berakhirnya kontrak kerja yang pertama antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 17 Juni 2013, PT. Capella Multidana (Tergugat) maka dibuat kontrak kerja yang baru, yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak pada tanggal 17 Juni 2013 untuk jangka waktu selama 2 (dua) tahun yaitu terhitung sejak tanggal 17 Juli 2013 dan berakhir pada tanggal 16 Juni 2015 dan perjanjian tersebut dapat diperpanjang berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak;
3. Bahwa dalam perjanjian kerja sama tersebut diterangkan tentang hak-hak

Halaman 1 dari 13 hal. Put Nomor 592 K/Pdt.Sus-PHI/2015



dan kewajiban Penggugat, diantaranya Penggugat ditugaskan sebagai Legal dengan hak-hak:

- Gaji pokok sebesar Rp2.000.000,00/bulan;
- Tunjangan Transport sebesar Rp500.000,00/bulan;
- Penggantian biaya pengobatan untuk diri sendiri sebesar ketentuan yang berlaku di perusahaan yaitu Rp2.000.000,00/tahun;
- Tunjangan Hari Raya sesuai dengan peraturan perusahaan biasanya sebesar 1 bulan gaji (Rp2.000.000,00);

4. Bahwa perjanjian ini dapat berakhir sebelum masa kontrak kerja berakhir, dengan ketentuan pihak yang berkehendak mengakhiri perjanjian tersebut harus membuat pemberitahuan secara tertulis kepada pihak lainnya paling lambat 1 (satu) bulan sebelum pemutusan perjanjian tersebut;
5. Bahwa pada sekitar bulan Juli 2014 Penggugat mengalami kemalangan keluarga, atas kejadian tersebut Penggugat melaporkan secara lisan kepada pimpinan Head Kolektor dan Head HRD untuk mengajukan cuti untuk menjemput mayat neneknya yang ada di Jakarta untuk di bawa ke kampung halaman di Sumatera Barat, karena orang tua Penggugat sedang sakit maka Penggugatlah yang mewakili penjemputan mayat keluarga Penggugat;
6. Bahwa sekembalinya Penggugat dari Sumatera Barat, maka Penggugat kembali bekerja pada PT. Capella Multidana, akan tetapi tanpa pemberitahuan dan alasan yang jelas dari PT. Capella multidana Medan, telah memutuskan kontrak kerja secara sepihak terhadap Penggugat, tentu ini bertentangan dengan isi perjanjian Kesepakatan Kerja untuk waktu Tertentu Pasal 5 ayat 1 yang sudah disepakati oleh pihak Penggugat maupun Tergugat;
7. Bahwa dengan demikian Tergugat telah melakukan tindakan semena-mena yang sangat merugikan Penggugat, sehingga Penggugat mengalami kerugian materiil dan immateriil;
8. Bahwa atas surat pemberhentian kepada Penggugat, dan memberikan gaji kompensasi selama satu bulan, melalui via transfer rekening Penggugat, yang selanjutnya Penggugat menjumpai Pimpinan Cabang PT. Capella Multidana (Tergugat), untuk mempertanyakan perihal pemberhentian Penggugat dan meminta salinan kontrak, namun tidak ada jawaban yang memuaskan;
9. Bahwa karena perundingan secara bipatrit itu tidak mendapatkan jalan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

keluar yang baik bagi Penggugat dengan Tergugat, oleh karena itu Penggugat mengajukan Surat Pengaduan tertanggal 28 Agustus 2014 kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan untuk dicarikan solusi yang terbaik dan tidak merugikan masing-masing pihak sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

10. Bahwa atas pengaduan Penggugat tersebut, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan telah memanggil pihak Penggugat dan Tergugat, sesuai surat Nomor 567/2296/DSTKM/2014, Perihal Panggilan I, tertanggal 05 September 2014, kepada Penggugat dan Tergugat untuk hadir pada tanggal 11 September 2014 mengadakan perundingan secara tripartit yang bertempat di Ruang Subdis Hubinsyaker Lt. II Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan;
11. Bahwa pada tanggal 11 September 2014 Perundingan secara Tripartit tidak dapat dilaksanakan dikarenakan Penggugat datang terlambat, lalu Dinas Sosial dan Tenaga kerja memanggil kembali Penggugat dan Tergugat melalui *short message service* (SMS) untuk hadir kembali pada tanggal 17 September 2014 untuk melakukan perundingan tripartit secara mediasi kembali;
12. Bahwa pada tanggal 17 September 2014 antar Penggugat dan tergugat telah terjadi perundingan tripartite secara mediasi yang dimediasi oleh ibu Uraida, S.E. dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dan atas perundingan tersebut antara Penggugat dan Tergugat belum tercapai kesepakatan, atas alasan tersebut Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan akan mempelajari permasalahan pemutusan hubungan kerja tersebut itu mengambil suatu putusan berupa anjuran yang bisa menguntungkan kedua belah pihak;
13. Bahwa pada tanggal 24 Oktober 2014 Penggugat menerima surat anjuran dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan yang berisikan sebagai berikut:
 - Mengajukan agar PT. Capella Medan (Tergugat) membayarkan sisa kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak;
 - Agar Pengusaha PT. Capella Medan (Tergugat) dan pekerja Sdra. Adamsyah (Penggugat) memberikan jawaban tertulis kepada Mediator;
14. Bahwa pada prinsipnya waktu itu Penggugat masih dapat menerima anjuran yang disampaikan oleh Mediator tersebut, namun sampai saat ini Tergugat belum memberikan hak-hak normatif Penggugat sebagaimana tersebut dalam surat anjuran mediator tersebut, sehingga Penggugat

Halaman 3 dari 13 hal. Put Nomor 592 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menempuh jalur hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

15. Bahwa sejak dikeluarkan Surat pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada Penggugat dengan Nomor 070/CMD-HRD/SK/VII/2014, tanggal 09 Agustus 2014 secara sepihak, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat sejak September 2014, sementara sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 155 ayat (2) berbunyi: "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", sehingga dengan demikian Penggugat masih menerima hak-hak sebagai pekerja;
16. Bahwa berdasarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
 - Gaji : Rp 2.000.000,00;
 - Tunjangan biaya Operasional : Rp 500.000,00;
 - Total : Rp 2.500.000,00;
 - Sisa masa kerja : 10 Bulan \times 2.500.000,00;
 - Uang Pengobatan : Rp 2.000.000,00;
 - Uang THR : Rp 2.000.000,00;
 - Total : Rp29.000.000,00;
17. Bahwa sebagai akibat telah diputuskannya hubungan kerja penggugat oleh Tergugat secara sepihak, maka kepada Tergugat diwajibkan untuk memberikan hak-hak yang seharusnya diperoleh Penggugat sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut pada Pasal 156 ayat (1) menyebutkan: "dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";
18. Bahwa untuk lebih jelasnya hak-hak Penggugat yang harus dibayar oleh Tergugat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:
 - Uang Pesangon : $3 \times 2.500.000 = \text{Rp}7.500.000,00$ (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);
19. Berdasarkan uraian tersebut, sudah jelas dapat dibuktikan bahwa Tergugat sudah melakukan perbuatan melawan hukum;
20. Bahwa dengan tidak dilaksanakannya anjuran dari Pemerintah Kota Medan Dians Sosial dan Tenaga Kerja yang mana keputusan dari anjuran

Halaman 4 dari 13 hal. Put Nomor 592 K/Pdt.Sus-PHI/2015



tersebut adalah berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang sudah bijak dan adil, namun Tergugat mengabaikan pertimbangan dan anjuran tersebut, sehingga dengan demikian tentu Penggugat sangat dirugikan secara pemanfaatan waktu dan juga kepastian hukum, sehingga Penggugat mengalami kerugian materiil yaitu berupa biaya Pengacara dan kerugian immateriil yaitu berupa kepastian hukum atas kontrak yang telah disepakati oleh kedua belah pihak;

21. Bahwa biaya yang Penggugat keluarkan untuk memperjuangkan Hak Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum, Penggugat telah mengeluarkan biaya menyewa pengacara sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);

22. Sehingga berdasarkan uraian tersebut diatas jika dihitung kerugian Penggugat seluruhnya adalah:

Kerugian materiil:

- Honorarium yang belum dibayarkan sesuai dengan ketentuan Pasal 5 ayat 1 Kontrak Kerja 17 Juni 2013 Rp 29.000.000,00;
- Uang Pesangon Rp 7.500.000,00;
- Uang yang dikeluarkan untuk biaya Pengacara Rp 20.000.000,00;
- Total Rp 56.500.000,00;

(lima puluh enam juta lima ratus ribu rupiah);

Kerugian Imateriil:

- Tenaga dan pikiran Penggugat yang timbul
- akibat masalah pemecatan ini akibat dari
- semena-mena dari pihak Manajemen
- Perusahaan sebesar Rp500.000.000,00;
- (lima ratus juta rupiah);
- Total keseluruhan sebesar Rp556.500.000,00;

(lima ratus lima puluh enam juta lima ratus ribu rupiah);

23. Bahwa guna menjamin pembayaran atas uang pesangon dan upah yang harus segera dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan Tergugat baik harta bergerak maupun harta tidak bergerak, teru tama atas sebidang tanah yang diatasnya dibangun gedung Kantor PT. Capella Multidana, terletak Jalan Nibung Raya Nomor 144-148, Kelurahan Petisah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan;



24. Bahwa Penggugat mempunyai alasan hukum untuk menyangka bahwa Tergugat tidak akan dengan suka rela melaksanakan Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga tidak bisa dieksekusi secara riil, oleh karena itu perlu ditetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar 2 % dari nilai nominal yang di putuskan/kabulkan, apabila Tergugat sengaja atau lalai tidak melaksanakan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
25. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat dan riil maka cukup beralasan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan Putusan dalam Perkara *a quo* dapat dijalankan secara serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*) meskipun ada perlawanan, banding maupun kasasi;

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

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang telah diletakkan;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum dengan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak kepada Penggugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang upah/gaji sisa masa kerja sebesar Rp29.000.000,00 (dua puluh sembilan juta rupiah) secara tunai;
5. Menghukum Tergugat untuk tetap membayar uang pesangon sebesar Rp7.500.000,00 (tujuh juta lima ratus ribu rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar jasa Pengacara yang untuk memperjuangkan hak Penggugat, yang timbul akibat arogansi Tergugat yang tidak mau memberikan hak Penggugat secara baik-baik sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar 2 % dari nilai nominal yang diputuskan/dikabulkan apa bila Tergugat sengaja atau lalai tidak melaksanakan Putusan Pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
8. Menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dijalankan dengan serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Subsidiar:

- Jika Majelis Hakim yang bersidang dan memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain, dalam peradilan yang baik mohon Putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

1. Tentang Kuasa penggugat tidak berwenang (tidak mempunyai kapasitas) mengajukan gugatan *a quo*;

- Bahwa Penggugat *in person* (ic. Adamsyah, S.H) telah diwakili oleh kuasanya dalam mengajukan gugatan *a quo* berdasarkan surat kuasa tertanggal 2 Desember 2014;

Bahwa dalam surat kuasa penggugat tertanggal 2 Desember 2014 tersebut secara jelas terdapat batasan wewenang penerima kuasa, antara lain yakni. Dan untuk itu penerima kuasa diberi wewenang untuk:

- menghadap dst;
- menghadiri persidangan, membuat jawaban, duplik dan menyerahkan bukti bukti dst;
- melakukan perundingan dst;

Dalam hal ini tidak terdapat wewenang bagi penerima kuasa untuk membuat dan mengajukan gugatan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Medan maupun mengajukan replik;

- Bahwa dengan demikian sangat diragukan keabsahan kuasa Penggugat untuk bertindak mengajukan gugatan hubuynan industrial *a quo*, sehingga gugatan Penggugat layak untuk dinyatakan tidak dapat diterima;

Berdasarkan hal hal yang telah Tergugat kemukakan tersebut diatas maka sangat beralasan hukum bagi Majelis Hakim yang mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

2. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas;

- Bahwa Penggugat dalam bagian identitas gugatan *a quo* telah menyebutkan tentang gugatan Perselisihan Hubungan Industrial (PHK);
- Bahwa akan tetapi dalam dalil posita gugatan maupun petitum gugatan telah secara jelas dan tegas Penggugat menguraikan dan menuntut tentang permasalahan perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang merugikan Penggugat baik moril maupun materil dengan jumlah keseluruhan Rp556.500.000,00 (lima ratus lima puluh enam juta lima ratus rupiah);

Halaman 7 dari 13 hal. Put Nomor 592 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- Bahwa padahal dalam posita maupun petitum sebagaimana dalam gugatan Penggugat tersebut tidaklah dikenal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terkecuali dalam perdata umum;
 - Bahwa oleh karena gugatan Penggugat menjadi kabul dan tidak jelas terkait dasar pengajuan gugatan yakni adanya perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) yang merujuk kepada perdata umum;
- Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 112/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Mdn., tanggal 09 Maret 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan, dan upah selama tidak bekerja atau upah proses yang diperhitungkan sebagai berikut:
 - Uang pesangon $2 \times \text{Rp}2.000.000,00 \times 2 = \text{Rp} 8.000.000,00$;
 - Uang penggantian hak perumahan dan Pengobatan $15 \% \times \text{Rp}8.000.000,00 = \text{Rp} 1.200.000,00$;
 - Upah selama tidak bekerja (upah proses)
 $7 \text{ bulan} \times \text{Rp}2.000.000,00 = \underline{\text{Rp}14.000.000,00}$;
 - Jumlah $= \text{Rp}23.200.000,00$;
 - (dua puluh tiga juta dua ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp246.000,00 (dua ratus empat puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 09 Maret 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus pada tanggal 02 April 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 April 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 20/Kas/2015/PHI.Mdn. jo. Nomor 112/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Mdn. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 27 April 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 25 Mei 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 08 Juni 2015;

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 Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum pembuktian terkait pembuktian status Termohon Kasasi selaku karyawan pada Pemohon Kasasi;

1. Bahwa *Judex Facti* dalam putusannya telah menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar pesangon dan penggantian perumahan serta kesehatan sebesar Rp23.200.000,00 (dua puluh tiga juta dua ratus ribu rupiah) kepada Termohon Kasasi tersebut dengan pertimbangan hukum yang pada dasarnya tentang Termohon kasasi adalah sebagai karyawan tetap Pemohon Kasasi yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa adanya kesalahan dari Termohon Kasasi yang dapat dibuktikan oleh Pemohon Kasasi untuk itu. Sehingga Pemohon Kasasi secara hukum harus dihukum agar memenuhi segala hak-hak Termohon Kasasi selaku karyawan yang di PHK tersebut;
2. Bahwa putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah keliru dan salah menerapkan hukum pembuktian yang terungkap di persidangan perkara *a quo* terkait status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi sehingga putusan *a quo* sangat beralasan hukum untuk dibatalkan dalam pemeriksaan tingkat kasasi;
3. Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi adalah berupa hubungan kerja antara waktu Tertentu yakni secara tegasnya berupa hubungan kontrak kerja selama 2 (dua) tahun. Dalam hal ini



Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi masing-masing telah mengakui secara tegas tentang hubungan kerja dimaksud baik dalam dalil gugatan maupun dalil jawaban serta bukti-bukti yang diajukan di persidangan (perhatikan: bukti P-1 yang identik dengan bukti T-1);

4. Bahwa didalam isi perjanjian kerja tersebut secara tegas dinyatakan pula tentang hak dan kewajiban, yang pada dasarnya juga mengatur apabila Termohon Kasasi melakukan kesalahan maka Pemohon Kasasi dapat memutus kontrak kerja tersebut tanpa adanya hak pesangon untuk Termohon Kasasi selaku pekerja/karyawan kontrak dimaksud;
5. Bahwa dalam proses persidangan juga terungkap tentang Termohon Kasasi yang tidak hadir dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari tanpa adanya izin dari Pemohon Kasasi (ic. Termohon Kasasi membolos kerja selama sehari-hari) tanpa alasan yang jelas pada saat itu pada Pemohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi sangat patut menyimpulkan tentang Termohon Kasasi secara sepihak telah mengakhiri kontrak kerja dengan Pemohon Kasasi. Untuk itu membawa konsekuensi hukum tidak adanya hak-hak normative seperti pesangon maupun upah perumahan/kesehatan untuk Termohon Kasasi selaku pekerja/karyawan kontrak tersebut;
6. Bahwa oleh karenanya Pemohon Kasasi/Tergugat tidak memberikan teguran/peringatan-peringatan tertentu atau sanksi tertentu kepada Termohon Kasasi sebagaimana layaknya karyawan tetap lainnya (ic. karyawan dengan status kerja tidak terbatas waktu) jika melanggar suatu peraturan kerja;
7. Bahwa akan tetapi *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Negeri Medan ternyata telah menyimpulkan lain dan telah mengabaikan adanya hubungan kerja antara waktu tersebut antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tersebut sesuai bukti P-1 yang identik dengan bukti T-1 tersebut. Dalam hal ini *Judex Facti* justru mengambil kesimpulan sendiri tentang hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/ Tergugat dan Termohon Kasasi selaku Penguat merupakan hubungan kerja tidak terbatas waktu dan Termohon Kasasi merupakan karyawan tetap dari Pemohon Kasasi sehingga Termohon Kasasi mendapat hak pesangon dari Pemohon Kasasi dan hak-hak lainnya apabila Termohon Kasasi dilakukan PHK secara sepihak oleh Pemohon Kasasi;

Dengan kata lain: *Judex Facti* dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* telah mengabaikan bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi perkara *a quo* (ic. bukti P-1 yang identik dengan bukti T-1) yang merupakan dasar hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon Kasasi



dengan Termohon Kasasi tersebut, sehingga sikap *Judex Facti* tersebut telah tidak tertib dan tidak menerapkan hukum pembuktian untuk itu, sehingga putusan *a quo* layak untuk dibatalkan;

8. Bahwa sebagai perbandingan dalam tingkat penyelesaian perkara *a quo* secara tripartit pada Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan yang telah menerbitkan anjuran atas permasalahan Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi perkara *a quo* yang juga merupakan dasar pengajuan gugatan *a quo* oleh Termohon Kasasi tersebut, juga tidak menyebutkan tentang kedudukan Termohon Kasasi sebagai karyawan tetap pada perusahaan Pemohon Kasasi, sehingga dalam anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dimaksud tidak ada memformulasikan bentuk anjuran berupa agar Pemohon Kasasi/Tergugat membayar pesangon terhadap Termohon Kasasi/Penggugat *a quo*;

Bahkan dalam anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan tersebut lebih merujuk pada adanya perjanjian kerja waktu tertentu antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;

9. Bahwa oleh karenanya sikap *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah melanggar hukum pembuktian dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*, sehingga sangat layak untuk dibatalkan;

Vide Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 588 K/SIP/1975 tanggal 13 Juli 1976 pada dasarnya menyatakan: "Keputusan Pengadilan Tinggi dan Pengadilan Negeri, karena kurang tepat dan tidak terperinci haruslah dibatalkan";

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 27 April 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 05 Juni 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah tepat dan benar tetapi perlu memperbaiki amar putusan sepanjang upah proses karena perjanjian kerja adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) oleh karenanya adil tidak diberikan uang proses;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan



dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Capella Multidana harus ditolak dengan memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn. tanggal 9 Maret 2015 yang amar selengkapnya sebagaimana tersebut di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. CAPELLA MULTIDANA** tersebut;
- Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 112/Pdt.Sus-PHI/2014/PN-Mdn. tanggal 9 Maret 2015 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak permohonan eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
 2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini diucapkan;
 3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penggantian hak perumahan serta pengobatan dan perawatan, yang diperhitungkan sebagai berikut:
 - Uang pesangon $2 \times \text{Rp}2.000.000,00 \times 2$ = $\text{Rp}8.000.000,00$;
 - Uang penggantian hak perumahan dan
 - Pengobatan $15 \% \times \text{Rp}8.000.000,00$ = $\text{Rp}1.200.000,00 +$
- Jumlah = $\text{Rp}9.200.000,00$;
(Sembilan juta dua ratus ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Membebankan biaya perkara kepada Pemohon Kasasi sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 29 Oktober 2015 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.M., dan H. Arief Soedjito, S.H., M.H., Hakim-Hakim AdHoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd.

Bernard, S.H., M.M

Ttd.

H. Arief Soedjito, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd.

Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti

Ttd.

Edi Saputra Pelawi, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai Rp 6.000,00
2. Redaksi Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi Rp489.000,00 +
- Jumlah..... Rp500.000,00

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.,

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 13 dari 13 hal. Put Nomor 592 K/Pdt.Sus-PHI/2015