



PUTUSAN

Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**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:

PT. SURYA MADISTRINDO, berkedudukan di Jalan K. L. Yos Sudarso Km. 7,8 Tanjung Mulia Medan, dalam hal ini diwakili oleh Daniel Bahar selaku Direktur PT. Surya Madistrindo, yang memberi kuasa kepada Achmad Tambrin dan kawan. Para Pegawai pada PT. Surya Madistrindo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Februari 2016;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

1. **FAJAR MARTHA**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Medan Area Selatan Nomor 979 Kelurahan Suka Ramai, Kecamatan Medan Area, Kota Medan;
2. **EDI REZEKI GINTING**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Karya Sari Nomor 39 Lk. IX Kelurahan Pangkalan Mansyur, Kecamatan Medan Johor, Kota Medan;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Para Penggugat adalah pekerja/buruh yang bekerja di pada perusahaan Tergugat yaitu PT. Surya Madistrindo:

1. Nama Pekerja : FAJAR MARTHA;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Bagian : Sales / Task Force;
Lama masa kerja : 06 November 2013 (dengan masa kerja

Halaman 1 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

satu tahun enam bulan);

Upah terakhir : Rp2.762.500,00 (dua juta tujuh ratus enam

puluh dua ribu lima ratus rupiah)

2. Nama Pekerja : EDI REZEKI GINTING;

Kewarganegaraan : Indonesia;

Bagian : Sales / Task Force;

Lama masa kerja : 06 November 2013 (dengan masa kerja satu tahun enam bulan);

Upah terakhir : Rp2.762.500,00 (dua juta tujuh ratus enam

puluh dua ribu lima ratus rupiah);

2. Bahwa sebagai sebuah perusahaan distributor Rokok PT. Gudang Garam, Tbk. yang mempekerjakan lebih dari 1000 (seribu) orang pekerja/buruh, Tergugat/PT. Surya Madistrindo seharusnya menjamin kelangsungan pekerjaan dan hidup pekerja/buruhnya;
3. Bahwa Para Penggugat selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan kontribusi dan telah mengabdikan pada PT. Surya Madistrindo;
4. Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan kerja terhadap Para Penggugat dengan alasan habis kontrak kerja;
5. Bahwa Para Penggugat tidak dapat menerima alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat/PT. Surya Madistrindo;
6. Bahwa benar Para Penggugat ada menandatangani perjanjian kontrak kerja sebanyak dua (2) kali yaitu pada bulan November 2013 dan 05 Mei 2014;
7. Bahwa Para Penggugat menandatangani kontrak kerja pertama selama enam (6) bulan dan kontrak kedua (2) selama satu (1) tahun;
8. Bahwa sistem kerja dan jenis pekerjaan Para Penggugat tidak ada bedanya dengan para pekerja lainnya;
9. Bahwa perjanjian kontrak kerja yang dibuat oleh Tergugat tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;
10. Bahwa Tergugat adalah perusahaan distributor Rokok maka pekerjaan Para Penggugat sebagai sales/marketing adalah jenis pekerjaan utama dan bersifat terus - menerus;
11. Bahwa sesuai dengan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003:
 - (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan

Halaman 2 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
 - (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
 - (8) Hal - hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;
12. Bahwa sebelum melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Tergugat tidak ada merundingkan terlebih dahulu dengan Para Penggugat ataupun dengan serikat buruh yang ada di perusahaan sesuai dengan Pasal 151 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;
- 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;

13. Bahwa Tergugat tidak ada mengajukan permohonan penetapan Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan amanat Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 152;

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

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

(3) 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;

14. Bahwa Para Penggugat sejak di PHK oleh Tergugat/PT. Surya Madistrindo, Para Penggugat tidak mendapat upah sesuai dengan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

15. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak lagi membayar gaji yang merupakan hak dari Penggugat, sejak di PHK jelas - jelas telah melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan:

"(3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh ;

16. Bahwa Para Penggugat telah berulang kali meminta hak - haknya yaitu uang gaji bulanan yang belum dibayar selama menunggu proses, kepada Tergugat, namun tidak diberikan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat bukan pekerja/buruh Tergugat;

17. Bahwa Para Penggugat melalui kuasanya telah mengajukan surat kepada Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dengan 50. K I/DPP -



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SBBI/SU/V/2015 tertanggal 22 Mei 2015 perihal: Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, antara Para Penggugat dengan Tergugat melalui Petugas Perantara ke Dinas Sosial dan tenaga Kerja Kota Medan;

18. Bahwa Tergugat dan Para Penggugat telah dipanggil secara patut sebanyak tiga (3) kali oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan untuk hadir sidang mediasi namun tidak tercapai kata sepakat;

19. Bahwa sesuai dengan Pasal 13 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 maka Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan anjuran;

Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan telah mengeluarkan anjuran kepada Para Penggugat dan Tergugat, melalui Surat Nomor 567/3406/DSTKM//2015 tanggal 22 Juni 2015 yang menganjurkan sebagai berikut:

1. Agar Pengusaha PT. Surya Madistrindo membayar uang pesangon dan uang pergantian hak kepada Sdr. Fajar Marta & Edi Rezeki Ginting dengan perincian sebagai berikut:

Kepada Fajar Marta:

Uang Pesangon: 2 x Rp2.762.500,00 = Rp5.525.000,

Uang Pergantian Perumahan dan Pengobatan

= 15 x Rp2.762.500,00 = Rp828.750

Jumlah = Rp6.353.750,00

Kepada Edi Rezeki Ginting

Uang Pesangon : 2 x Rp2.762.500,00 = Rp5.525.000,

Uang Pergantian Perumahan dan Pengobatan

= 15 x Rp2.762.500,00..... = Rp828.750

Jumlah = Rp6.353.750,00

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat - lambatnnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

a. Apabila pihak - pihak menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

b. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

20. Bahwa Para Penggugat memberikan Jawaban atas anjuran Mediator



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan dengan surat 56 / DPP - SBBI / SU / VIII / 2015 tertanggal 20 Juni 2015 yang intinya menerima anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan dan Tergugat juga menjawab anjuran dan menolaknya;

21. Bahwa oleh karena Tergugat menjawab anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan dan tidak melaksanakan anjuran tersebut maka Para Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan:

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;

22. Bahwa Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial dan tenaga Kerja Kota Medan Dalam Anjurannya menyampaikan 6 poin pertimbangan hukum dan pada intinya menegaskan bahwa perjanjian kontrak kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
23. Bahwa berdasarkan hal - hal tersebut di atas adalah layak dan patut jika Tergugat diperintahkan untuk mengembalikan hak Para Penggugat seperti biasa dan membayar kepada Para Penggugat yaitu gaji selama masa proses sesuai Pasal 155 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;

Dalam Provisi:

1. Bahwa permohonan provisi ini diajukan karena sejak bulan Mei 2015 sejak di Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak, Para Penggugat tidak pernah menerima gaji selama menunggu proses dengan perhitungan sebagai berikut:

Nama Pekerja : Fajar Marta;

Sejak bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015, yakni 6 (enam) bulan; gaji/upah terakhir per bulan: Rp2.762.500,00 (dua juta tujuh ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah) = 6 bulan x Rp2.762.500,00 = Rp16.575.000,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh tujuh lima ribu rupiah);

Nama Pekerja : Edi Rezeki Ginting;

Halaman 6 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sejak bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Oktober 2015, yakni 6 (enam) bulan; gaji/upah terakhir per bulan: Rp2.762.500,00 (dua juta tujuh ratus enam puluh dua ribu lima ratus rupiah) = 6 bulan x Rp2.762.500,00 = Rp16.575.000,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh tujuh lima ribu rupiah);

2. Bahwa Para Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan agar Tergugat membayar seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut:

Ayat (1) :

"Apabila pengusaha terbukti dalam persidangan pertama, secara nyata - nyata pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan";

Ayat 2:

"Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua:

3. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk membayar seluruh upah / gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;
4. Bahwa adalah layak dan patut juga jika Tergugat diperintahkan untuk membayar denda atau biaya sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan Sela ini;
5. Bahwa agar gugatan ini tidak sia - sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap benda bergerak berupa Mobil milik Tergugat;

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

Dalam Provisi:

Halaman 7 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan Permohonan Provisi Para Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 *Juncto* Pasal 155 ayat (2), ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 *Juncto* Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Para Penggugat secara tunai yakni sebagai berikut:

Gaji yang belum dibayar/upah selama proses sejak bulan Mei 2015 sejak para Penggugat di PHK secara sepihak oleh Tergugat sampai dengan pengajuan Gugatan ini Oktober 2015 yaitu:

1. Fajar Marta = Rp16.575.000,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh tujuh lima ribu rupiah);
2. Edi Rezeki Ginting = Rp16.575.000,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh tujuh lima ribu rupiah);

3. Menetapkan dan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap benda bergerak milik Tergugat sah dan berharga;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat tidak syah dan batal demi hukum;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon dan pengganti perumahan dan perobatan kepada Para Penggugat dengan rincian sebagai berikut :

Kepada Fajar Maria:

Uang Pesangon : 2 x Rp2.762.500,00 = Rp5.525.000,00

Uang Pergantian Perumahan dan Pengobatan

= 15 x Rp2.762.500,00 = Rp828.750,00

Jumlah = Rp6.353.750,00

Kepada Edi Rezeki Ginting

Uang Pesangon: 2 x Rp2.762.500,00 = Rp5.525.000,00

Uang Pergantian Perumahan dan Pengobatan

= 15 x Rp2.762.500,00..... = Rp828.750,00

Jumlah = Rp6.353.750,00

4. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Para Penggugat yaitu upah yang belum dibayar selama masa proses sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 *Juncto* Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 *Juncto* Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan perincian sebagai berikut:

Fajar Marta = Rp16.575.000,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh tujuh lima ribu rupiah);

Edi Rezeki Ginting = Rp16.575.000,00 (enam belas juta lima ratus lima puluh tujuh lima ribu rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat total keseluruhan dalam gugatan sebesar Rp45.857.500,00 (empat puluh lima juta delapan ratus lima puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);
6. Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap benda bergerak milik Tergugat sah dan berharga;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/*dwaangsom* sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan dari pelaksanaan putusan ini;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain maka Para Penggugat mohon putusan yang seadil - adilnya (*Ex aquo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 167/Pdt. Sus - PHI/2015/PN. Mdn, tanggal 5 Januari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisionil:

- Menolak Tuntutan Provisi Para Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 52, Pasal 151 dan Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan oleh Pengadilan, sejak putusan dibacakan;
3. Menghukum Tergugat membayar hak - hak Para Penggugat berupa pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan upah proses, dengan rincian masing - masing sebagai berikut:

Sdr. Fajar Martha :

Uang Pesangon, 2 x 2 x Rp2.762.500,00 = Rp11.050.000,00

Uang Penggantian hak, 15 % Rp 11.050.000,00 = Rp 1.657.500,00

Halaman 9 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Proses 6 x Rp 2.762.500,00	= Rp16.575.000,00
Total	= Rp29.282.500,00
Sdr. Edi Rezeki Ginting :	
Uang Pesangon, 2 x 2 x Rp2.762.500,00	= Rp11.050.000,00
Uang Penggantian hak, 15% Rp 11.050.000,00	= Rp 1.657.500,00
Upah Proses 6 x Rp 2.782.500,00	= Rp. 16.575.000,-
Total	= Rp29.282.500,00

4. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selebihnya;
5. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp436.000,00 (empat ratus tiga puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat/Tergugat pada tanggal 5 Januari 2016, terhadap putusan tersebut Pemohon Kasasi dahulu Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 4 Februari 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Februari 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 24/Kas/2016/PHI.Mdn. *Juncto* Nomor 167/Pdt.Sus-PHI/2015/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 23 Februari 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat masing-masing pada tanggal 26 April 2017, kemudian Para Penggugat tidak mengajukan kontra memori kasasi pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

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:

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam pertimbangan hukumnya halaman 24 yang menyatakan "Menimbang, bahwa terhadap status hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, adalah jenis pekerjaan yang tidak dapat dijadikan status kontrak



atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena posisi Para Penggugat sebagai karyawan salesman sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat tidak dapat dibuktikan oleh Tergugat sebagai penajakan produk baru sebagaimana yang diamanatkan oleh ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Kepmenaker dan Transmigrasi RI Nomor Kep. 100/MEN/V/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta Permenaker Nomor 19 tahun 2012, sehingga Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat adalah Karyawan Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”;

Pertimbangan *Judex Facti* tidak melihat fakta, bukti serta keterangan saksi-saksi dalam persidangan, dengan jelas disampaikan Pemohon Kasasi tugas dan tanggung jawab dari Termohon Kasasi adalah memasarkan produk-produk baru dan melakukan pemertaan, dan bukan merupakan pekerjaan utama, dan yang mengetahui itu merupakan pekerjaan utama atau bukan adalah Pemohon Kasasi sendiri dan hal ini sudah disampaikan oleh Pemohon Kasasi dalam proses persidangan, hal ini dapat dilihat dari fakta-fakta sebagai berikut:

- Keterangan Saksi-saksi :

Keterangan saksi baik yang diajukan Termohon Kasasi/Penggugat maupun Termohon Kasasi/Tergugat semua menjelaskan dan menerangkan, bahwa status Penggugat adalah karyawan Kontrak;

Keterangan saudara Andi Nurmansah dan Izmar Gunawan:

- Bahwa Penggugat sudah tidak bekerja lagi karena sudah habis masa kontraknya hal itu;
- Bahwa Penggugat berhenti bekerja karena memang habis kontraknya;
- Bahwa masa kerja Para Penggugat sama dengan saksi yaitu 1 tahun 6 bulan

Keterangan saudara Jeni Erfin Ng dan Doris Juliana Purba:

- Bahwa pekerja saat memasukan lamaran kerjanya sudah mengetahui akan direkrut sebagai karyawan kontrak;
- Bahwa pada saat diterima bekerja Penggugat adalah karyawan kontrak;
- Setelah habis masa kontraknya karyawan tidak diperpanjang lagi;

- Bukti-Bukti surat;



Bahwa bukti surat yang diajukan Termohon Kasasi/Penggugat yaitu P.1, dan yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat yaitu T.1, T.2 dan T.3 jelas dan nyata membuktikan status Termohon Kasasi/Penggugat adalah sebagai Karyawan Kontrak;

Karyawan Kontrak diartikan secara hukum adalah Karyawan dengan status bukan Karyawan tetap atau dengan kalimat lain Karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara karyawan dengan Perusahaan pemberi kerja;

Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata, bahwa sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

1. Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu, dan
4. Suatu sebab yang halal;

Syarat sahnya Perjanjian juga diatur dalam Pasal 52 (1), Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara lebih khusus mensyaratkan:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa karena perjanjian Kerja yang dibuat oleh dan antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat sudah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga perjanjian perjanjian tersebut berlaku sebagai Undang-Undang, sehingga mempunyai kekuatan bukti yang sempurna;

Pasal 1338 KUH Perdata menyatakan “ semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya “ suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu;

Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan etikat baik;

Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi juga telah memenuhi ketentuan Pasal 54 ayat (1) Undang Undang Nomor 13



Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a) Nama, alamat, dan jenis perusahaan,
- b) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh,
- c) Jabatan atau jenis pekerjaan,
- d) Tempat pekerjaan,
- e) Besarnya upah dan cara pembayaran,
- f) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja,
- g) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja,
- h) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat, dan
- i) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Bahwa oleh karena Perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dibuat dan didasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka layak dan patut apabila perjanjian tersebut merupakan perjanjian yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi pihak-pihak yang membuatnya;

2. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam pertimbangan hukumnya halaman 25 yang menyatakan“ Menimbang, bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat dikarenakan selama Para Penggugat bekerja belum memberikan kontribusi yang diharapkan oleh Tergugat sebagai pekerja cakap dan profesional serta tanggung jawab sesuai standart kerja yang ditetapkan olehTergugat, agar untuk menghindari kerugian yang lebih besar akibat tidak terpenuhi hal tersebut di atas“;

Pertimbangan *Judex Facti* harusnya bersifat obyektif dan didasarkan pada fakta hukum dan juga harus melihat dari sudut pandang Pemohon Kasasi selaku Pengusaha, Pengusaha dalam menjalankan fungsinya berharap adanya keuntungan yang maksimal untuk dapat bertahannya usaha tersebut dan dengan harapan mensejahterakan seluruh pekerjaannya, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Perusahaan;

Pertanyaan kami apakah Pengusaha tidak diperbolehkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada karyawan dengan status karyawan kontrak, dan apakah Pengusaha harus tetap dipaksakan mempekerjakan karyawan kontrak, yang telah habis masa kontraknya;

Seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan hal ini, agar pertimbangannya menjadi memenuhi rasa keadilan, dalam melakukan pemutusan hubungan



kerja Pemohon Kasasi mengacu pada ketentuan Pasal 61 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;

3. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan “Menimbang, bahwa merujuk kepada hal tersebut di atas, maka Majelis Hakim berpendapat antara Para Penggugat dan Tergugat sudah tidak harmonis lagi dan hubungan kerja tidak dapat diteruskan dan dilanjutkan, sehingga hubungan kerja sudah tidak terpenuhi sebagaimana yang diamanatkan Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “;

Bahwa disini jelas dan nyata *Judex Facti* tidak memahami terkait Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan Pemohon Kasasi/Tergugat kepada Termohon Kasasi/Penggugat;

Pemutusan Hubungan kerja tersebut bukan didasarkan pada ketidak harmonisan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, tetapi disebabkan karena sudah selesai atau habisnya batas waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sehingga tidak ada kaitnya dengan ketentuan Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang syarat sahnya suatu perjanjian kerja;

Bahwa oleh karena syarat sahnya perjanjian kerja baik subjek maupun objeknya telah memenuhi ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata *juncto* Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka seluruh isi dari perjanjian mengikat bagi para pihak yang membuatnya, sehingga implementasi yang timbul dari perjanjian tersebut adalah Sah Demi Hukum;

4. Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam pertimbangan hukumnya yang menyatakan “Menimbang, bahwa sebagaimana amanat ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang - Undang Nomor 13



Tahun 2003, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja harus ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan harus disertai dengan kewajiban Tergugat untuk membayar hak - hak Para Penggugat sesuai Pasal 151 ayat (3) *juncto* Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003"; Bahwa Pertimbangan *Judex Facti* menyesatkan Pemutusan Hubungan Kerja atas Termohon Kasasi/Penggugat yang berstatus karyawan kontrak tidak diperlukan lagi memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan tidak berkewajiban memberikan uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian Hak, karena pemutusan tersebut telah diatur dengan jelas dalam Pasal Pasal 61 (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Perjanjian kerja berakhir apabila Berakhirnya Jangka Waktu Perjanjian Kerja;

5. Bahwa pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang memberikan pertimbangan hukum sebagaimana dimaksud dalam Halaman 26 yang menyatakan "menimbang bahwa upah proses setelah putusan Mahkamah Konstitusi RI. Nomor 37/PUU-IX/2011, yang didasarkan keadilan dan kepatutan, maka Majelis Hakim berpendapat upah proses yang dimintakan pada Petitum gugatan dapat dikabulkan untuk 6 bulan, dengan rincian masing-masing sebagai berikut: Rp2.762.500,00 X 6 = Rp16.575.000,00;

Bahwa atas Pertimbangan *Judex Facti*, yang memerintahkan Pemohon Kasasi/Tergugat memberikan upah proses, sangat tidak adil apabila mewajibkan Pemohon Kasasi untuk membayarkan upah proses;

Pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan upah proses diberikan karena didasarkan keadilan dan kepatutan, justru akan membuat hukum menjadi tidak jelas dan kabur, karena dasar pertimbangan hukum harus dan wajib didasarkan pada aturan hukum yang berlaku jika pertimbangan hukum didasarkan pada keadilan dan kepatutan apakah pertimbangan tersebut adil dan patut buat Pemohon Kasasi/Tergugat;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* semata-mata diberikan untuk kepentingan Termohon Kasasi/Penggugat tanpa memperhatikan fakta dan bukti hukum yang ada, bahkan mengesampingkan apa yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi / Tergugat, atas hal tersebut apakah pertimbangan ini dapat dikatakan suatu pertimbangan yang adil dan memenuhi rasa kepatutan;

Bahwa *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial Medan seharusnya dalam membuat putusan harus dan wajib memberikan pertimbangan hukum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang jujur adil dan tidak memihak kepada salah satu baik itu kepada Pemohon Kasasi/Tergugat atau Termohon Kasasi/Penggugat dan harus dapat memberikan penerangan hukum yang dapat memberikan rasa keadilan bagi semua pihak yang berperkara tanpa mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Februari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* telah salah dan keliru serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya;

Bahwa Penggugat adalah pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) I pada bulan November 2013 selama 6 (enam) bulan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) II tahun 2014 selama 1 (satu) tahun), sebagai *Task Force Salesman* dengan tugas memasarkan produk baru dengan demikian Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah memenuhi Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, selanjutnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir demi hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT. SURYA MADISTRINDO tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 167/Pdt. Sus - PHI/2015/PN. Mdn, tanggal 5 Januari 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 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 semua tingkat peradilan dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009

Halaman 16 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. SURYA MADISTRINDO** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 167/Pdt. Sus - PHI/2015/PN. Mdn, tanggal 5 Januari 2016;

MENGADILI SENDIRI

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Jum'at tanggal 6 Oktober 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., 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 dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Hj. Widia Irfani, S.H., M.H. 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. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

Panitera Pengganti,

ttd./

Hj. Widia Irfani, S.H., M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP.1959 1207 1985 12 2 002

Halaman 17 dari 17 Hal. Put. Nomor 1129 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)