



P U T U S A N

Nomor 661 K/PDT.SUS/2012

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat kasasi telah mengambil putusan sebagai berikut dalam perkara:

PT. ARBITRANS MATRA INDAH, diwakili oleh DENNIS KARNADI selaku Direktur PT. ARBITRANS MATRA INDAH, berkedudukan di Jalan Agung Niaga VI Blok G 6 Nomor 40-41, Sunter Agung Podomoro, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada AGUS HERYANTO, SH., Advokat, berkantor di Jalan Agung Permai X Nomor 8 Nomor 08/011, Sunter Agung, Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 9 Mei 2012;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

M E L A W A N :

JUJUN JUANDI, bertempat tinggal di Jalan Blok Masjid RT/RW. 02/001, Kelurahan Cibeteung Udik, Kecamatan Ciseeng, Kabupaten Bogor, dalam hal ini memberi kuasa kepada RESTU SRIUTOMO, SH, dkk. Para Penasehat Hukum pada Kantor Hukum ADI, RESTU and PARTNERS, berkantor di Jalan Tomang Tinggi I No. 29 Grogol, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Mei 2012;

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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil:

I. Kedudukan Dan Kepentingan Hukum Penggugat:

1. Tergugat adalah suatu perseroan yang dibentuk dan didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Republik Indonesia dan sebagai pihak pemberi kerja pada Penggugat;
2. Bahwa Tergugat adalah perusahaan penyedia jasa pekerjaan (yang memiliki Klien pengguna jasa Tergugat) yang



mempekerjakan Penggugat, Sehingga hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat adalah hubungan kerja antara Penggugat dan perusahaan penyedia jasa pekerja Tergugat, dimana sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja, Tergugat bertanggung jawab penuh atas perlindungan upah dan kesejahteraan Penggugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a dan c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang untuk selanjutnya disebut UUK);

3. Bahwa Penggugat adalah pekerja ditempat Tergugat yang menerima perintah/pekerjaan/upah dari Tergugat berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh para Pihak dengan perincian sebagai berikut:

Nama pekerja : Jujun Juandi;
Kewarganegaraan : Indonesia;
Pekerjaan : Pengemudi;
Lama masa kerja : 3 tahun bulan;
Gaji/Upah terakhir/terakhir : Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
PKWT : 1 Februari 2007 s.d. September 2010;
Diperpanjangkan 1 Agustus 2010 s.d. 31 Juli 2011 dan pada tanggal 1 Oktober 2010 dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat;

II. Adapun Fakta-Fakta Dan Alasan-Alasan Diajukannya Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Ini Oleh Penggugat Diuraikan Sebagai Berikut:

1. Bahwa Penggugat bekerja sebagai karyawan kontrak pada Tergugat. Bahwa dalam hal ini, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat secara sepihak walaupun jangka kerja waktu tertentu (untuk selanjutnya disebut dengan PKWT) tersebut belum berakhir;
2. Bahwa Penggugat telah bekerja untuk Tergugat berdasarkan PKWT Nomor 115/PKWT/JKT/2010 dengan jabatan sebagai pengemudi dan mendapat upah terakhir Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus rupiah);
3. Bahwa karena kinerja Penggugat dinilai baik oleh Tergugat, maka pada tanggal 30 Juli 2010, dilakukan perpanjangan PKWT



- pada Penggugat untuk jangka waktu 1 Agustus 2010 sampai dengan 31 Juli 2011 dengan PKWT Nomor 115/PKWT/JKT/2010;
4. Bahwa selama bekerja menjalani kontrak perjanjiannya, Penggugat melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik, sesuai dengan peraturan dan permintaan perusahaan dan permintaan Tergugat;
 5. Bahwa pada tanggal 1 Oktober 2010, Penggugat dikejutkan dengan adanya keputusan dari Tergugat mengenai Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dengan alasan bahwa Penggugat telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan dalam PKWT, dan adanya laporan sepihak dari klien Tergugat (pihak ketiga pemberi kerja);
 6. Bahwa atas keputusan tersebut, Penggugat yang merasa tidak bersalah karena sudah melakukan seluruh pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan dengan baik, maka Penggugat berusaha untuk meminta penjelasan Tergugat dan berdamai dengan Tergugat;
 7. Bahwa Penggugat, juga tidak mengetahui apa kesalahan pastinya sehingga dia dipecat oleh Tergugat, tanpa ada penjelasan atau teguran/peringatan baik secara tertulis atau lisan;
 8. Bahwa, Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat secara langsung tanpa ada peringatan, dan hal tersebut dilakukan hanya dengan mendengar alasan pengaduan sepihak dari klien Tergugat (pihak ketiga selaku pemberi kerja);
 9. Karena menurut Tergugat bahwa Penggugat telah melakukan kesalahan dalam bekerja, maka Tergugat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa mendengar penjelasan/pembelaan Penggugat atas tuduhan Klien Tergugat (pihak ketiga selaku pemberi kerja);
 10. Bahwa Tergugat juga tidak memberikan ganti rugi atau uang pengganti apapun kepada Penggugat sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan tersebut, sekalipun PKWT antara Tergugat dengan Penggugat masih belum berakhir;



11. Bahwa, tindakan Tergugat yang tidak memberikan ganti rugi akibat Pemutusan Hubungan Kerja PKWT tersebut dilakukan dilakukan dengan alasan, Penggugat telah melakukan pelanggaran berat;
12. Bahwa, dihadapan Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, Tergugat juga bersikeras tidak bersedia memberikan ganti rugi atau mempekerjakan Penggugat kembali dan menolak seluruh anjuran Mediator tersebut untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat;
13. Segala upaya telah dilakukan oleh Penggugat untuk mendapatkan sisa haknya sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, dan berharap agar tetap mendapat pekerjaan, namun Tergugat menolak segala upaya tersebut sampai gugatan ini diajukan;

III. Tergugat Telah Mempermainkan Aturan Hukum Yang Berlaku Dan Merugikan Penggugat:

1. Bahwa, Penggugat yang diberhentikan oleh Tergugat tanpa memberikan hak-hak Penggugat menurut undang-undang hanya karena dianggap melakukan perbuatan yang tidak menyenangkan pada konsumen Tergugat merupakan suatu tindakan yang melanggar hukum dan perbuatan yang sewenang-wenang;
2. Bahwa, seharusnya Tergugat menghormati PKWT Nomor 115/ PKWT/JKT/ 2010 yang berlaku sejak 1 Agustus 2010 sampai dengan 31 Juli 2011 dan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak hanya karena adanya pengaduan dari pihak klien Tergugat;
3. Bahwa, dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat sebaiknya Tergugat mematuhi Pasal 151 ayat 3 UUTK Nomor 13 Tahun 2003, yaitu Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat seharusnya memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dengan memenuhi hak Penggugat terlebih dahulu;
4. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak memberikan upah/gaji yang sudah diperjanjikan dengan alasan bahwa hal tersebut telah dituangkan dalam Pasal 12 Perjanjian Kerja Penggugat II, adalah



batal demi hukum karena Perjanjian Kerja yang dibuat oleh kedua belah pihak telah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni Pasal 52 ayat 3 UUK (3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum;

5. Bahwa tindakan Tergugat tersebut adalah tindakan yang tidak manusiawi dan akal-akalan untuk mengelabui hukum dan menghindari pemberian hak-hak Penggugat berdasarkan peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena itu tindakan Tergugat tersebut harus dihukum;
6. Bahwa tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat dengan alasan bahwa adanya pengaduan dari pelanggaran yang mengatakan Penggugat bersikap kurang menyenangkan kepada pelanggan tersebut merupakan tindakan yang melanggar ketentuan UUK karena seharusnya Tergugat memberikan peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat sebagaimana tertuang dalam Pasal 161 ayat 1, sehingga Penggugat dapat memperbaiki kesalahannya;
7. Bahwa sekalipun/jika Tergugat menganggap bahwa tindakan Penggugat adalah suatu kesalahan berat, maka seharusnya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat setelah adanya putusan Hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap sebagaimana tertuang dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/Men/5j-HK/I/2005 tahun 2005 (SE Menakertrans 13/2005);
8. Bahwa tindakan Penggugat bahkan tidak termasuk kesalahan berat sebagaimana diatur dalam UUK dan hal tersebut belum memenuhi ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf d UUK, sehingga tidak seharusnya Tergugat langsung melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat;
9. Bahwa berkaitan dengan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat maka Penggugat berhak untuk memperoleh uang pesangon, berdasarkan Pasal 61 ayat (2) Permenaker Nomor PER-02/MEN/1993;



10. Bahwa dalam hal Tergugat tetap melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat karena kesalahan berat, maka Penggugat dapat memperoleh kompensasi atas Pemutusan Hubungan Kerja, berupa uang penggantian hak sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 158 ayat (3) UUK dan Pasal 156 ayat 91), (4) UUK;
11. Bahwa karena Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat secara sepihak dan melanggar PKWT yang berlaku, maka sangat wajar jika Penggugat meminta ganti rugi kepada Tergugat sebagaimana tertuang dalam Pasal 62 UUK;
12. Bahwa tindakan Tergugat tersebut adalah tindakan yang tidak manusiawi dan akal-akalan untuk menghindari pemberian hak-hak Penggugat berdasarkan peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena itu tindakan Tergugat tersebut harus dihukum sebagaimana tertuang dalam Permenaker Nomor PER-02/MEN/1993, Pasal 62 Pasal 158 ayat (3) UUK dan Pasal 156 ayat (1) (4) UUK;
13. Bahwa upah yang seharusnya diterima Penggugat sesuai Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut: Nama Pekerja Jujun Juandi, Kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Pegemudi, masa kerja 1 Februari 2007 s.d. September 2010 diperpanjang 1 Agustus 2010 s.d. 31 Juli 2011 pada tanggal 1 Oktober 2010 dipecat, gaji/upah terakhir perbulan Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah), perhitungan yang harus diterima klien kami sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut:
 - a. $10 \times \text{Rp}1.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$ Gaji yang belum dibayar perusahaan yaitu sejumlah Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);
14. Bahwa tindakan Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan tidak memberikan uang sebagai upah sisa masa kontrak kerja adalah telah melanggar ketentuan pasal dalam Pasal 62 UUK;
15. Bahwa tindakan Tergugat yang secara terang-terangan melakukan akal-akalan untuk mengelabui UUK dengan membuat Pasal 12 dalam Nomor 115/PKWT/JKT/2010, adalah suatu



tindakan yang terlarang dan melanggar hukum yang berlaku, sehingga harus dihukum, bahwa Pemerintah dalam hal ini mempunyai fungsi untuk melakukan penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan harus menghukum Tergugat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 102 UUK untuk melindungi hak-hak Penggugat yang dirugikan secara nyata dan terang;

16. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk menyatakan Nomor 115/PKWT/JKT/2010 berlaku secara sah antara para pihak sampai batas waktu yang telah dijanjikan dalam perjanjian tersebut;
17. Bahwa Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar Tergugat membayar seluruh gaji yang belum diterima 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;

18. Bahwa oleh karena Penggugat dan Tergugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta serta tidak melaksanakan anjuran tersebut maka Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 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 (92) 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;

19. Bahwa Penggugat selama menjalankan pekerjaannya telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan yang terbaik dan bekerja secara sistematis, konsisten dan profesional. Hal ini terlihat dengan diperpanjangnya Perjanjian Kerja Penggugat walaupun akhirnya diputuskan secara sepihak untuk menghindari dan mengelabui hukum sehingga Penggugat tidak langsung menjadi pekerja tetap pada Tergugat dan agar upah para Tergugat tidak terlalu tinggi;
20. Bahwa gugatan ini diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi tripartit, sebagaimana telah disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni dengan dikeluarkannya anjuran Nomor 57/ANJ/D/V/2011 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta;

IV. Dasar Hukum:

1. Pasal 52 (1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:
 - a. Kesepakatan kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
2. Pasal 81 (1) 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;

- 2) Perjanjian Kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, perwarisan, atau hibah;
 - 3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/ buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurus hak-hak pekerja/ buruh;
 - 4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan meninggal dunia ahli waris pengusaha dapat mengakhiri Perjanjian Kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh;
 - 5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
3. Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) yang menyatakan: Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1) pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
4. Pasal 66 ayat (2) huruf a, b:
- 2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;



b. Perlindungan upah dan kesejahteraan syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan;

1. Pasal 156 ayat (1) dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;

2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut: a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun 1 (satu) bulan upah;

2. Pasal 151 ayat (3) dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

3. Pasal 102 ayat (1) dalam melaksanakan hubungan industrial Pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;

4. Pasal 158 ayat (2) dan (3), ayat (2) yaitu, kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

a. Pekerja/buruh tertangkap tangan, b. Ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan, atau, c. Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang diperusahan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi;

Ayat (3) yaitu, pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (91) dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4);

5. Pasal 161 ayat (1), dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;



6. 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 93) 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;

7. Pasal 1320, supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang;

8. Pasal 1321, tiada suatu persetujuanpun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan;

9. Pasal 1335, suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau terlarang tidaklah mempunyai kekuatan;

Pasal 1337, suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum;

10. Pasal 61 ayat (2) Permenaker Noper-02/MEN/1993, yang menyatakan bahwa pengusaha atau pekerja yang mengakhiri PKWT sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu, maka pihak yang mengakhiri PKWT tersebut wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaannya seharusnya selesai;



11. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tahun 2005 (SE Menakertrans 13/2005);

V. Permohonan Sita Jaminan Dan Uang Paksa:

1. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk meletakkan Sita Jaminan terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Sunter Niaga VI Blok G6/40-41 Sunter Dodomoro Jakarta Utara 14350;
2. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk menetapkan Tergugat membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima oleh Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat diberhentikan sampai seluruh kewajiban Tergugat dilunaskan, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
3. Bahwa agar Tergugat senantiasa tunduk dan patuh dalam melaksanakan isi putusan ini, maka kiranya patut dan cukup beralasan bagi Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari, apabila kelak Tergugat lalai atau menolak melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
4. Bahwa karena gugatan telah didasarkan pada bukti-bukti yang autentik kiranya pula atas putusan perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi;

VI. Permohonan Provisi;

1. Bahwa permohonan Provisi ini diajukan karena Penggugat tidak menerima haknya sebagaimana yang diatur dalam UUK sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat dengan perhitungan sebagai berikut: Nama pekerjaan : Jujun Juandi, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan pengemudi, masa kerja 1 Februari 2007 s.d. September 2010 diperpanjang 1 Agustus 2010 s.d. 31 Juli 2011 pada tanggal 1 Oktober 2010 dipecat, gaji/upah terakhir perbulan Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah). Perhitungan yang harus diterima klien kami sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai



berikut: b. $10 \times \text{Rp}1.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$ (lima belas juta rupiah), gaji yang belum dibayar perusahaan yaitu sejumlah $\text{Rp}15.000.000,00$ (lima belas juta rupiah);

2. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk membayar seluruh gaji/upah yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung sejak Pemutusan Hubungan Kerja masing-masing para Tergugat sampai seluruh kewajiban Tergugat dilunasi;
3. Bahwa adalah layak dan patut juga jika Tergugat diperintahkan untuk membayar denda atau biaya kerugian sebesar 3 persen dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai;
4. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk meletakkan sita jaminan terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Sunter Niaga Blok G6/40-41 Sunter Podomoro Jakarta Utara;

Berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang terhormat agar dapat memutuskan sebagai berikut:

Dalam Provisi:

1. Mengabulkan permohonan Provisi Penggugat seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 158 ayat (2), ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai yakni sebagai berikut:
Nama pekerja JUJUN JUNANDI, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Pengemudi, masa kerja 1 Februari 2007 s.d. September 2010 diperpanjang 1 Agustus 2010 s.d. 31 Juli 2011 pada tanggal 1 Oktober 2010 dipecat, gaji/upah terakhir perbulan $\text{Rp}1.500.000,00$ (satu juta lima ratus ribu rupiah), perhitungan yang harus diterima klien kami sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut: c. $10 \times \text{Rp}1.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$ (lima belas juta rupiah);
3. Menetapkan Tergugat untuk membayar seluruh gaji/upah yang belum diterima Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat diberhentikan sampai seluruh kewajiban Tergugat



dilunaskan, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak putusan dibacakan;

4. Menetapkan Tergugat untuk membayar denda biaya kerugian sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak putusan dibacakan;
5. Menetapkan meletakkan Sita Jaminan terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Sunter Niaga VI, Blok G/40-41 Sunter Podomoro Jakarta Utara;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menetapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 115/PKWT/ JKT/2010 adalah Perjanjian yang sah dan tetap berlaku pada para pihak;
3. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan perincian sebagai berikut:
Nama pekerja JUJUN JUANDI, kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Pengemudi, masa kerja 1 Februari 2007 s.d. September 2010 diperpanjang 1 Agustus 2010 s.d. 31 Juli 2011 pada tanggal 1 Oktober 2010 dipecat, gaji/upah terakhir perbulan Rp1.500.000,00 perhitungan yang harus diterima klien kami sehubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut: $d. 10 \times \text{Rp}1.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$ (lima belas juta rupiah), gaji yang belum dibayar perusahaan yaitu sejumlah Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat total keseluruhan dalam gugatan sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);
6. Menetapkan Tergugat untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat diberhentikan sampai seluruh kewajiban Tergugat

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)



dilunaskan, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak putusan dibacakan;

7. Menetapkan Tergugat untuk membayar denda biaya kerugian sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak putusan dibacakan;
8. Menetapkan meletakkan sita jaminan terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Sunter Niaga VI Blok G6/40-41 Sunter Podomoro Jakarta Utara;
9. Menetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari apabila kelak Tergugat lalai atau menolak melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
10. Menetapkan bahwa putusan perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum kasasi;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang adil;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan **Eksepsi** dan **gugatan balik (Rekonvensi)** yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Gugatan Penggugat tidak jelas, kabur (*Obscuur Libel*) dan tidak sinkron serta cacat hukum;

Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa dirinya memiliki hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun Penggugat menuduh Tergugat telah mempermainkan hukum karena dianggap tidak memenuhi Pasal 151 ayat (3) dan atau Pasal 158 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK), padahal untuk pengaturan hubungan kerja yang terbentuk dari PKWT secara jelas sudah diatur dalam Pasal 61 ayat (1) UUTK dimana Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukanlah satu-satunya syarat berakhirnya PKWT, serta juga diatur pada Pasal 62 UUTK yang mengatur tentang pengakhiran sepihak;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana yang dijelaskan dalam PKWT Nomor 115/PKWT/JKT/2010 yakni berdasarkan adanya proyek transportasi yang telah diikat dalam perjanjian antara Tergugat dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Klien (Santos) dengan Nomor 901482 sehingga dengan kata lain hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan PKWT Nomor 115/PKWT/JKT/2010 adalah mengacu pada pemenuhan atas perjanjian dengan klien yakni Penggugat terikat untuk bekerja pada klien hingga waktu yang telah ditentukan dan Tergugat terikat untuk memberikan upah kerja sesuai yang disepakati;

Bahwa Penggugat adalah pengemudi profesional sebagaimana yang dijelaskan dalam gugatannya, maka berdasarkan pengakuan atas kemampuan serta kapasitasnya sebagai pengemudi profesional tersebut, maka Penggugat menyatakan diri sanggup dan bersedia bekerja untuk klien (Santos) project Nomor 901482 hingga jangka waktu tertentu Kesanggupan tersebut telah tertuang dalam PKWT Nomor 115/PKWT/JKT/2010;

Bahwa perlu diketahui juga oleh kita semua, dimana yang diharapkan oleh user dari seorang pengemudi adalah pelayanan transportasi dengan keselamatan dan kenyamanan saat berkendara, hal ini dikarenakan pada saat menjalankan tugas bahwa keselamatan atau jiwa user dan keluarga di dalam kendaraan berada ditangan pengemudi, oleh karena itu tidak berlebihan jika user memiliki kewenangan untuk menentukan siapa yang layak ataupun tidak layak untuk melayaninya;

Bahwa sebagaimana yang diuraikan pada point (3 s.d. 5) di atas, maka sebetulnya Penggugat yang telah hubungan kerja sebelum masa akhir yang telah ditentukan untuk tetap bekerja melayani klien (Santos), hal ini disebabkan karena performace Penggugat dianggap tidak baik, sedangkan Tergugat masih tetap memiliki komitmen untuk memberikan upah kerja jika memang Penggugat dapat menyelesaikan tugas dan kewajibannya di klien (Santos) tersebut;

Bahwa dari uraian tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa gugatan kabur serta tidak jelas kedudukan hukum dan atau penerapan hukum gugatan Penggugat di dalam perkara ini serta tidak dijelaskan pihak mana yang memiliki kewenangan mengakhiri (sebagai penyebab) dan pihak mana yang menerima pengakhiran (sebagai akibat);

Dalam Rekonvensi:

Bahwa seluruh dalil dan hal-hal yang dikemukakan oleh Tergugat Konvensi tersebut di atas mohon dianggap dikemukakan lagi dalam Rekonvensi ini;

Bahwa Tergugat Rekonvensi menuduh Penggugat Rekonvensi mengakhiri PKWT secara sepihak dengan tanpa atasan yang jelas, tidak manusiawi, dan mempermainkan hukum, justru Tergugat Rekonvensilah yang dengan performancenya terhadap user telah mengakhiri PKWT Nomor 115/PKWT/

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

JKT/2010 sehingga merugikan Penggugat Rekonvensi baik secara materiil maupun immaterial;

Bahwa kerugian materiil yang diderita oleh Penggugat Rekonvensi berupa biaya pencarian, pengemudi pengganti seperti medical Training (DDT), dan biaya lainnya yang mencul selama penyelesaian perkara. Sedangkan kerugian immaterial seperti merusak nama baik Penggugat Rekonvensi dimana user dan klien, habisnya waktu untuk mencurahkan tenaga dan pikiran yang sia-sia tidak ternilai jumlahnya, namun apabila kerugian tersebut dinilai dengan uang, maka diperkirakan adalah sebagai berikut:

a. Kerugian Materiil, seperti, MCU, DDT, dan lainnya : Rp 5.000.000,00;

b. Kerugian Immaterial : Rp100.000.000,00;

(Terbilang seratus lima juta rupiah);

Bahwa jika niatan baik Penggugat Rekonvensi dengan menjadikan pengakhiran oleh user dikarenakan performance sebagai suatu keadaan atau kejadian tertentu sebagaimana Pasal 61 ayat (1) huruf d dianggap bertentangan dengan hukum sehingga ketentuan dalam PKWT Nomor 115/PKWT/JKT/2010 menjadi batal demi hukum, maka tidak ada alasan untuk melepaskan Tergugat Rekonvensi dari kewajiban untuk membayar ganti rugi sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 62 UUTK yang diakibatkan Tergugat Rekonvensi tidak dapat bekerja lagi pada klien (Santos) hingga masa kontrak berakhir. Adapun perhitungan ganti rugi yang harus dibayar Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi adalah: ganti rugi upah sebulan x sisa masa kontrak = Rp1.500.000,00 x 10 bulan = Rp15.000.000,00;

Bahwa secara keseluruhan nilai yang harus dibayarkan Tergugat Rekonvensi kepada Penggugat Rekonvensi adalah sebesar Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah);

Berdasarkan hal-hal serta alasan tersebut di atas, maka Tergugat Konvensi/ Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Dalam Rekonvensi:

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menetapkan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 115/PKWT/JKT/2010 sebagai Perjanjian yang sah dan mengikat

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)



seperti undang-undang khusus bagi Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi;

3. Menyatakan Tergugat Rekonvensi telah mengakhiri Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 15/PKWT/JKT/2010 secara sepihak;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar ganti rugi sebesar Rp120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) kepada Penggugat Rekonvensi secara tunai dan seketika terhitung 90 hari sejak adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsidiar:

Mohon memberikan putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan Nomor 266/PHI.G/2011/PN.JKT.PST., tanggal 24 April 2012 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi:

- Menolak gugatan Provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak tanggal 31 Juli 2011;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang ganti rugi sebesar upah sampai dengan batas waktu yang ditetapkan dalam perjanjian seluruhnya sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Konvensi Dan Rekonvensi:

- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 24 April 2012, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Mei 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Mei 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 58/Srt. KAS/PHI/2012/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 24 Mei 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 18 Juni 2012, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 3 Juli 2012;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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 adalah:

Mengenai Penerapan Hukum/Undang-Undang:

1. Bahwa *Judex Facti* ternyata tidak melaksanakan azas keseimbangan, karena dalam putusan tersebut hal-hal yang Kuasa Hukum Pemohon Kasasi sama sekali, misalnya mengenai:
 - a. Kapasitas saksi Penggugat yang pada saat yang sama adalah principal dalam perkara lain antara masing-masing saksi dengan Tergugat;
 - b. Keterangan saksi Tergugat yang menerangkan kesaksiannya tentang adanya penolakan dari Penggugat untuk dipindah tugaskan bekerja di Pool Tergugat disaat performancenya sudah tidak memenuhi standart keinginan Klien (Santos) oleh Majelis

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)



Hakim tidak dipertimbangkan secara cermat, sehingga cukup alasan untuk dibatalkannya putusan tersebut;

2. Bahwa di dalam putusan *Judex Facti* telah mempertimbangkan bahwa “dikarenakan *Perjanjian Waktu Tertentu Nomor 115/PKWT/JKT/2010 (PKWT)* dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat atas dasar kesepakatan para pihak secara sukarela dan telah memenuhi ketentuan yang berlaku maka mengacu pada *asas facta sun servanda* dan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, PKWT antara Penggugat dengan Tergugat adalah sah menurut hukum, mengikat bagi kedua belah pihak dan berlaku sebagai undang-undang bagi kedua belah pihak yang membuatnya” serta hal lain yang menjadi pertimbangan pokok Majelis Hakim yakni “bahwa sekalipun alasan PHK kepada Penggugat dilakukan atas dasar permintaan tertulis dari pelanggan/user untuk menggantikan supir (bukti T-3), namun demikian ternyata tidak ada bukti yang sah menurut hukum Tergugat telah melakukan upaya klarifikasi baik terhadap pelanggan (user) maupun terhadap Penggugat...”;

Padahal walaupun perusahaan berkehendak mem-PHK Penggugat telah diatur dalam PKWT sebagai berikut:

Pasal 12:

Pemutusan Hubungan Kerja:

Pekerja memahami dan menyetujui bahwa Perjanjian Kerja ini dapat berakhir dengan ketentuan:

A. PHK oleh Perusahaan:

1. Perusahaan tidak membayar kompensasi apapun kepada Pekerja dalam bentuk apapun dalam hal:
 - a. Berakhirnya masa kerja Pekerja sebagaimana Pasal 7 Perjanjian Kerja ini;
 - b. Berakhirnya hubungan kerja yang disebabkan bukan karena kesalahan/ kehendak Perusahaan dan atau kesalahan/kehendak Pekerja, melainkan disebabkan



oleh kehendak dari Klien atau ketidakpuasan Klien terhadap kinerja Pekerja;

- c. Atas permintaan tertulis dari Klien setelah dilakukan klarifikasi;
- d. Pekerja melanggar ketentuan Pasal 3 ayat 2, 3, 4 Perjanjian Kerja ini;
- e. Pekerja melanggar ketentuan lain dalam Perjanjian Kerja ini dan atau Peraturan Perusahaan dan telah diberi Surat Peringatan III;
- f. Pekerja melakukan pelanggaran yang dikenakan PHK karena alasan mendesak adalah sebagai berikut:
 - i. Melakukan pelanggaran tingkat 5 sesuai Peraturan Perusahaan;
 - ii. Melakukan penipuan, pencurian atau penggelapan milik Perusahaan atau Klien;
 - iii. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
 - iv. Mabuk, minum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotik dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - v. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - vi. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi di lingkungan kerja;
 - vii. Membujuk untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perusahaan;
 - viii. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan keadaan bahaya di lingkungan kerja baik atas keselamatan manusia maupun barang milik Perusahaan dan atau Klien;
 - ix. Melakukan perbuatan lainnya yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
 - x. Membawa atau menggunakan kendaraan milik Perusahaan tanpa ijin Perusahaan;



- xi. Melakukan kesalahan atau kelalaian yang menyebabkan kendaraan milik Perusahaan mengalami kerusakan sehingga menimbulkan kerugian;
- g. Pekerja tidak masuk kerja sedikitnya 5 (lima) hari kerja berturut-turut tanpa izin resmi sesuai Peraturan Perusahaan;
- h. Pekerja memasuki usia pensiun sesuai dengan Peraturan Perusahaan;

Yang berarti apabila pemutusan dari Klien (Santos) dikarenakan adanya ketidakpuasan Klien terhadap kinerja Pekerja (Penggugat) maka yang berlaku adalah Pasal 12 huruf A ayat 1 (b), dimana tidak membutuhkan lagi klarifikasi sebagai syarat. Oleh karena itu sudah seharusnya putusan tersebut dibatalkan;

- 3. Bahwa apabila *Judex Facti* mempertimbangkan secara cermat kesaksian dari saksi Tergugat, yang telah menyatakan bahwa Penggugat setelah performancenya dianggap tidak memenuhi kepuasan oleh Klien, ternyata menolak untuk ditugaskan di pool Tergugat untuk standby sebagaimana perlakuan yang sama telah dialami oleh pekerja lain. Sehingga Penggugatlah yang dalam hal ini memutuskan hubungan kerja dengan Tergugat, berdasarkan pada ketentuan yang diatur dalam PKWT Pasal 12 huruf B ayat (2) yakni:

B. PHK oleh Pekerja:

- 1. Pekerja tidak membayar ganti rugi apapun kepada Perusahaan dalam hal Pengusaha:
 - a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja;
 - b. Membujuk dan atau menyuruh Pekerja melakukan sesuatu yang bertentangan dengan Peraturan Perundangan;
 - c. Tidak membayar upah Pekerja tepat waktu selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
 - d. Tidak melakukan kewajiban yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja ini;



- e. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan atau kesehatan Pekerja sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam Perjanjian Kerja;
 - f. Pekerja meninggal di luar lokasi kerja;
2. Pekerja tidak membayar ganti rugi apapun kepada Perusahaan, jika memutuskan bukan dikarenakan kehendak Pekerja melainkan disebabkan adanya kehendak dari Klien, dan juga apabila Pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis kepada Perusahaan dengan minimal jangka waktu 2 (dua) bulan sebelumnya dan tetap bekerja sampai tanggal pengunduran diri tersebut dengan melakukan serah terima pekerjaannya serta mendapat persetujuan tertulis dari Perusahaan;
 3. Apabila Pekerja dalam mengajukan pengunduran diri tidak memenuhi kriteria yang tersebut di atas maka Pekerja harus membayar kepada Perusahaan sebesar upah tetap sebulan dikalikan dengan sisa masa kontraknya sesuai dengan ketentuan Perundang-undangan yang berlaku;
 4. Pekerja yang mengundurkan diri sebelum masa Perjanjian Kerja atau kontrak kerja Pekerja dengan Pengusaha berakhir atau melakukan perbuatan sebagaimana diatur dalam Pasal 12 butir A dan Pasal 12 butir B dan Pasal 13 Perjanjian Kerja ini, maka Pekerja yang telah mengikuti training dengan biaya Perusahaan harus mengganti biaya training yang telah dibayarkan oleh Perusahaan;
 5. Bagi Pekerja yang mengundurkan diri sesuai dengan ketentuan poin B ayat 2 di atas maka Perusahaan akan memberikan Surat Keterangan Kerja (Surat Referensi Kerja), kepada Pekerja yang bersangkutan;
 4. Bahwa *Judex Facti* pun tidak menjadikan pertimbangan bahwa pekerjaan yang menjadi dasar PKWT adalah dikarenakan adanya project dari klien (Santos) yang didapat oleh Tergugat melalui tender secara terbuka untuk umum, padahal ini berimplikasi hukum terkait periode, upah dan ketentuan lainnya karena tentunya mengacu pada kontrak antara Tergugat dengan Klien (Santos) selaku pemberi pekerjaan. Hal ini membuktikan pertimbangan *Judex Facti*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kurang cermat, oleh karenanya sudah seharusnya putusan tersebut 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 24 Mei 2012 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Juli 2012 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 keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah benar dalam pertimbangan dan memutus sesuai ketentuan hukum yang berlaku mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan terhadap Penggugat sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), Tergugat/Pemohon PT. ARBITRANS MATRA INDAH wajib membayar sisa upah yang harus dibayar sampai berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana dipertimbangkan dan diputus dalam amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) *a quo*;

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. ARBITRANS MATRA INDAH** tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (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;

MENGADILI:

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. ARBITRANS
MATRA INDAH tersebut;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini pada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada
Mahkamah Agung pada hari **Kamis**, tanggal **6 Desember 2012** oleh **H. Yulius,
SH. MH.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai
Ketua Majelis, **Arief Soedjito, SH. MH.**, dan **Jono Sihono, SH.** 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 **Reza Fauzi, SH. CN.**, Panitera Pengganti
tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./

Arief Soedjito, SH. MH.

ttd./

Jono Sihono, SH.

K e t u a,

ttd./

H. Yulius, SH. MH.

Panitera Pengganti,

ttd./

Reza Fauzi, SH. CN.

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG RI

a/n. PANITERA

PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

(RAHMI MULYATI, SH., MH)

Nip. 195912071985122002

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)