



**PUTUSAN**

Nomor 475 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**BUDIMAN JOSEP SINURAT**, bertempat tinggal di Jalan Sibiru-biru, Dusun IV Seimeime Batu, Desa Sidomulyo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sugiharty, S.H., dan kawan, Lembaga Bantuan Hukum dan Hak Azasi Manusia Dewan Pengurus Daerah Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (LBH dan HAM DPD SBSI 1992) Sumatera Utara, berkantor di Jalan Mangan VIII Link-XVII, Pasar II, Gang Slamet Nawi Nomor 81, Kelurahan Mabar, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Februari 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

Lawan

**PT WIRA MULTI PERKASA**, diwakili oleh Ir. Edy Simson P. Sinurat, selaku Direktur, berkedudukan di Jalan Kapten Sumarsono, Desa Manunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Buha Purba, S.H., Advokat, berkantor di Jalan Aksara Nomor 114, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Maret 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada pokoknya atas dalil-dalil:

1. Bahwa Tergugat adalah perusahaan pengerah tenaga kerja yang mempekerjakan Penggugat sebagai tenaga keamanan (satpam), dan menempatkannya (*ic* Penggugat) di PT Kawasan Industri Medan satu (KIM-I), dengan upah terakhir (*i.c.* tahun 2014) sejumlah Rp1.958.500,00 (satu juta sembilan ratus lima puluh delapan ribu lima ratus rupiah) perbulan;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa setelah adanya hubungan kerja selama 1 (satu) tahun antara Tergugat dengan Penggugat, barulah Tergugat menyuruh Penggugat untuk menandatangani kontrak kerja (*ic* tahun 2012);
3. Bahwa pada tanggal 15 September 2015 Penggugat masuk kerja pada shift 1 (pagi hari) masuk jam 8.00 Wib, tetapi pada hari itu Penggugat tidak dapat masuk bekerja karena sakit dan menghubungi Pengawas (*ic* bernama Joko Sungkono) dan mengatakan bahwa dirinya tidak dapat masuk bekerja karena sakit;
4. Bahwa sebelumnya Penggugat sudah melapor terlebih dahulu kepada Dandru bernama Saiful Bahri (*ic* sekitar pukul 8.15 Wib) dan mengatakan bahwa dirinya sakit dan tidak dapat bekerja seperti biasa, tetapi dandru memaksa Penggugat untuk tetap hadir bekerja karena tidak ada pengganti, dan akhirnya Penggugat datang juga bekerja, sekitar pukul 11.00 Wib Penggugat sampai di perusahaan;
5. Bahwa sesampainya di tempat kerja Pengawas (*ic* Joko Sungkono) memarahi Penggugat karena keterlambatannya masuk bekerja, padahal sebelumnya Penggugat sudah menjelaskan lewat telepon bahwa dirinya sakit, akan tetapi tetap saja pengawas tidak menerima alasan tentang keterlambatan Penggugat tersebut;
6. Bahwa pada tanggal 18 September 2015 Penggugat diperintahkan untuk menghadap Personalia (M. Sinurat) selanjutnya setelah bertemu diruangan, personalia mengatakan kepada Penggugat "bahwa Penggugat tidak boleh bekerja lagi karena PT Kawasan Industri Medan (*ic* perusahaan pemberi kerja) sudah tidak menginginkannya lagi;
7. Bahwa walaupun sudah ada larangan secara lisan Penggugat masih saja kerja seperti biasa hingga tanggal 22 September 2014;
8. Bahwa pada tanggal 23 September 2014 Tergugat memberikan Surat Peringatan Terakhir sekaligus Pemberhentian Nomor 175/WMP/SP/MDN/IX/2014 tanggal 18 September, bahwa sebenarnya Tergugat sudah membuat Surat Pemberhentian Penggugat sejak tanggal 18 September 2014 tetapi baru diberikan kepada Penggugat tanggal 23 September 2014, artinya Tergugat memang sudah merencanakan akan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;
9. Bahwa karena adanya surat peringatan sekaligus pemberhentian yang sepihak tersebut Penggugat mempertanyakan hak-haknya selama 3 (tiga) tahun berkerja sebagai satpam yang ditempatkan di PT Kawasan Industri Medan, tetapi Tergugat tidak memberikannya dengan alasan pekerja/buruh

Halaman 2 dari 12 hal. Put. Nomor 475 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**Disclaimer**

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



berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak berhak atas pesangon ketika terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam perjanjian yang telah ditandatangani;

10. Bahwa karena Penggugat terus menuntut uang pesangon akhirnya Tergugat menawarkan untuk bekerja di perusahaan lain dengan syarat dihitung sebagai pekerja baru (*ic* masa kerja 0 tahun) artinya masa kerja Penggugat selama bekerja sebagai satpam di PT Kawasan Industri Medan (*ic* 3 tahun) hilang atau tidak dihitung lagi, mendengar tawaran tersebut Penggugat menolaknya, karena tawaran tersebut sangat merugikan;
11. Bahwa apa yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat setelah 1 tahun bekerja baru melakukan penandatanganan kontrak (*ic* Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)), dapat diartikan sebagai suatu *training* atau masa percobaan yang diisyaratkan oleh Tergugat, sementara di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak mensyaratkan adanya masa percobaan, hal ini sangat bertentangan dengan Pasal 58 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
12. Bahwa alasannya Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena telah mendapat surat peringatan 1, 2 dan ketiga sekaligus surat pemberhentian yang diberikan pada tahun yang berbeda-beda, dan surat peringatan tersebut sudah habis masa berlakunya, hal ini menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak prosedural dan cacat hukum sebagaimana yang diatur dalam Pasal 161 ayat (2) Surat Peringatan hanya berlaku paling lama 6 (enam) bulan, maka alasan Tergugat dengan mengatakan bahwa Penggugat telah mendapat SP-III (*ic* September 2014 dan sekaligus pemberhentian) adalah tidak dapat dikaitkan dengan SP-SP tahun sebelumnya (*ic* SP-I Juni 2012 dan SP-II September 2013) yang sudah gugur dengan sendirinya, maka pemutusan yang dilakukan dengan alasan-alasan tersebut di atas adalah batal demi hukum;
13. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah dibicarakan secara *bipartit* antara Tergugat dengan Penggugat, bahwa karena pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak prosedural serta cacat hukum, tidak sesuai dengan Pasal 151 ayat (3) *juncto* Pasal 153 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Tergugat juga tidak melakukan *skorsing* sebagaimana Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Penggugat meminta haknya selama dalam proses pemutusan



hubungan kerja yang diperkirakan selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak bulan Oktober 2014 sampai dengan September 2015, sejumlah Rp23.502.000,00 (dua puluh tiga juta lima ratus dua ribu rupiah), atau dengan perincian sebagai berikut:

- 12 bulan x upah sebulan = 12 x Rp1.958.500,00 = Rp23.502.000,00;

14. Bahwa dalam *bipartit* tersebut, Tergugat juga tetap kekeh untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat maka mengacu kepada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang sepihak dan tidak prosedural tersebut, maka Tergugat wajib memberikan pesangon dan hak-hak lainnya, yakni dengan memberi uang pesangon 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan 15% penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jumlahnya sejumlah Rp18.018.200,00 (delapan belas juta delapan belas ribu dua ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon : 2 x (3 x Rp1.958.500,00) = Rp11.751.000,00;

- Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp1.958.500,00 = Rp 3.917.000,00+

Total = Rp15.668.000,00;

- 15% penggantian hak : 15% x Rp15.668.000,00 = Rp 2.350.200,00+

Total = Rp18.018.200,00;

(delapan belas juta delapan belas ribu dua ratus rupiah);

15. Bahwa upaya mediasi yang dilakukan tetapi tidak menemui penyelesaian, maka melalui Lembaga Bantuan Hukum dan HAM DPD SBSI 1992 Sumatera Utara membuat pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang melakukan pemanggilan-pemanggilan untuk diadakannya mediasi, mediasi yang terjadi sebanyak 3 (tiga) kali juga tidak menemui jalan keluar untuk penyelesaian, maka selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/1365/DTKTR/2015 tanggal 15 Maret 2015 yang bunyi anjurannya adalah sebagai berikut:

1. Diminta kepada Pengusaha PT Wira Multi Perkasa untuk memanggil sdr. Budiman Joseph Sinurat untuk dipekerjakan kembali sebagai satpam pada perusahaan lain yang ada kerjasama dengan perusahaan PT Wira Multi Perkasa;
2. Untuk upah selama tidak bekerja dibicarakan secara kekeluargaan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Untuk masa kerja pekerja berlanjut terhitung adanya hubungan kerja antara pekerja dengan PT Wira Multi Perkasa;
4. Diminta kepada kedua belah pihak untuk menjawab anjuran ini secara tertulis menerima atau menolak anjuran selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja dan bagi yang tidak dapat menerima dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja yang cedera hukum dan merugikan Penggugat;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat dalam proses pemutusan hubungan kerja yang diperkirakan selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak bulan Oktober 2014 sampai dengan September 2015, sejumlah Rp23.502.000,00 (dua puluh tiga juta lima ratus dua ribu rupiah), atau dengan perincian sebagai berikut:

- 12 bulan x upah sebulan = 12 x Rp1.958.500,00 = Rp23.502.000,00;

4. Menghukum Tergugat untuk membayar pesangon dan hak-hak Penggugat lainnya, yakni uang pesangon 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan 15% uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang jumlahnya sejumlah Rp18.018.200,00, (delapan belas juta delapan belas ribu dua ratus rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

- Uang pesangon : 2 x (3 x Rp1.958.500,00) = Rp11.751.000,00;

- Uang penghargaan masa kerja: 2 x Rp1.958.500,00 = Rp 3.917.000,00+

Total = Rp15.668.000,00;

- 15% penggantian hak : 15% x Rp15.668.000,00 = Rp 2.350.200,00+

Total = Rp18.018.200,00;

(delapan belas juta delapan belas ribu dua ratus rupiah);

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan lebih dahulu walaupun ada kasasi dan lain-lain;

Subsidiar:

Halaman 5 dari 12 hal. Put. Nomor 475 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang diajukan Penggugat dalam perkara ini kecuali diakui secara tegas oleh Tergugat pada jawaban di bawah ini:

- Bahwa gugatan Penggugat adalah gugatan yang kabur (*obscur libel*) mengenai tuntutan gaji pesangon, karena Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan perjanjian kontrak yang diperpanjang setiap tahun sesuai dengan Perjanjian Kontrak Kerja Nomor 17/X/KKWT/WMP/MDN/2013, tanggal 19 Oktober 2013;
- Bahwa sesuai dengan Perjanjian Kerja Nomor 17/X/KKWT/WMP/MDN/2013, tanggal 19 Oktober 2013. Perjanjian tersebut sudah disepakati oleh Penggugat dengan Tergugat bahwa setelah berakhirnya kontrak kerja sesuai dengan Pasal 6 ayat (2) mengatur: "Jika terjadi pemutusan hubungan kerja karena kesalahan/pelanggaran pihak kedua sebelum masa kontrak berakhir, maka pihak pertama tidak membayar sisa upah kepada pihak kedua (dalam hal ini Penggugat);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 199/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 2 Februari 2016 yang amarnya sebagai berikut:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- Membebaskan kepada negara ongkos yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp381.000,00 (tiga ratus delapan puluh satu ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 2 Februari 2016 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Februari 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 11 Februari 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 22/Kas/2016/PHI.Mdn. *juncto* Nomor 199/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan

#### 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

yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 23 Februari 2016;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 10 Maret 2016 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 24 Maret 2016;

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, maka oleh karena itu permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

1. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang bersidang pada Pengadilan Negeri Medan dalam memutuskan perkara *a quo* tidak mempertimbangkan dan mengabaikan *Judex Juris* dan *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo* (*ic* Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
2. Bahwa sudah sangat jelas diatur dalam Undang Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, bahwa jenis pekerjaan satpam atau *security* adalah jenis pekerjaan yang dapat melalui perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau *outsourcing* (Pasal 17 Permenaker Nomor 19 Tahun 2012), dan pekerja tersebut dapat menjadi karyawan berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tersebut;
3. Bahwa tidak sepatutnya hanya Pasal 66 ayat (4) saja yang menjadi pertimbangan Hakim dalam menentukan status Penggugat/Pemohon Kasasi, tetapi wajib melihat peraturan-peraturan lain yang terkait dan memiliki korelasi dalam perkara yang sedang diproses tersebut;
4. Bahwa pertimbangan majelis agar melibatkan PT Kawasan Industri Medan sebagai Tergugat sangatlah keliru, dimana Penggugat/Pemohon Kasasi selama ini bekerja dengan Tergugat/Termohon Kasasi sebagai karyawan *outsourcing* yang telah diakui oleh saksi-saksi Penggugat/Pemohon Kasasi dan saksi-saksi Tergugat/Termohon Kasasi di persidangan sehingga jika

Halaman 7 dari 12 hal. Put. Nomor 475 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat/Pemohon Kasasi melibatkan PT Kawasan Industri Medan sebagai Tergugat dalam perkara ini adalah sangat keliru dan tidak ada relevansinya;

5. Bahwa mengapa Majelis Hakim yang bersidang pada perkara *a quo* tidak mempertimbangkan bukti Tergugat/Termohon Kasasi (*ic* T-1, *foto copy* Surat Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu (KKWT) Nomor 017/X/KKWT/WMP/MDN/2013 tanggal 17 Juni 2013), sementara kita ketahui kesepakatan atau perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan pemberi kerja wajib dicatatkan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan;
6. Bahwa sangat tidak masuk akal jika dalam salah satu pertimbangan Majelis Hakim dalam putusannya (*ic* halaman 14 alinea 3) mengatakan “bahwa di persidangan tidak dapat dibuktikan adanya perjanjian penyedia jasa pekerja antara Tergugat (PT Wira Multi Perkasa) dengan perusahaan pemberi kerja (PT Kawasan Industri Medan) secara tertulis dan tidak terdapatnya bukti-bukti adanya izin Tergugat dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan” dimana sebelum perkara ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melakukan Mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, dan dalam persidangan tersebut pihak PT Kawasan Industri Medan (PT KIM) juga datang menghadiri perundingan, jadi sangat tidak masuk akal jika perjanjian kontrak kerja antara Tergugat/Termohon Kasasi dengan PT Kawasan Industri Medan tidak tercatat di dinas terkait setempat;
7. Bahwa jika kita lihat lagi dengan masa kerja para saksi-saksi Penggugat/Pemohon Kasasi yang telah begitu lama (*ic* bernama Maramus masa kerja 8 tahun, pekerja kontrak PT Wira Multi Perkasa, teken kontrak 2 kali, dan Nelson A.P Batubara pekerja kontrak PT Wira Multi Perkasa, masa kerja sejak tahun 2002, pekerja *outsourcing*, ada menandatangani/teken kontrak), maka dari masa kerja ini saja dapat kita lihat ketidakmungkinan jika kontrak kerja antara Tergugat/Termohon Kasasi dengan PT Kawasan Industri Medan tidak dicatatkan ke dinas tenaga kerja setempat;
8. Bahwa kita ketahui PT Kawasan Industri Medan adalah perusahaan badan usaha milik negara (persero), sebagai pusat industri yang secara logika pasti banyak tahu tentang profil-profil semua perusahaan yang bernaung dibawah kawasannya, dan hubungannya dengan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pastilah ada, oleh sebab itu sangat tidak masuk akal jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan yang

Halaman 8 dari 12 hal. Put. Nomor 475 K/Pdt.Sus-PHI/2016



terhormat yang mensidangkan dan memutus perkara *a quo* melalui pertimbangannya mempersoalkan tentang izin dan kontrak kerja yang tidak dapat ditunjukkan di depan persidangan sebagai alat bukti;

9. Bahwa seorang Hakim haruslah memiliki *sense* yang lebih dari kebanyakan orang yang tidak berposisi sebagai Hakim, selain keilmuan (*ic* bidang hukum) seorang Hakim memiliki daya nalar yang lebih dalam memberikan pertimbangan-pertimbangannya baik secara politik, sosial, ekonomi dan budaya yang dapat diterapkan dalam satu putusannya nantinya (*ic* adalah tentang apakah mungkin perusahaan milik negara (persero) tidak tahu menahu tentang kontrak kerja atau dengan sengaja akan melakukan/membuat ikatan kontrak kerja dengan perusahaan lain dengan iktikad tidak baik...??? Wajibnya tentang hal ini juga menjadi pertimbangan Majelis Hakim dalam membuat putusannya;
10. Bahwa *Judex Juris* benar-benar tidak diterapkan dalam putusan yang dikeluarkan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan dalam perkara *a quo*, status hubungan kerja Penggugat/Pemohon Kasasi sudah sangat jelas dan diakui para saksi-saksi baik dari Penggugat/Pemohon Kasasi dan saksi-saksi dari Tergugat/Termohon Kasasi, bahwa seluruh *security/satpam* (*ic* sebanyak 18 orang) adalah pekerja kontrak/*outsourcing* di PT Wira Multi Perkasa yang ditempatkan di PT Kawasan Industri Medan (PT KIM), hubungan kerjanya bisa menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dengan perusahaan pemberi kerja tersebut (*ic* Pasal 28, 29 dan 30 Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain);
11. Bahwa tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja Penggugat/Pemohon Kasasi tidak menjadi ranahnya Pengadilan Hubungan Industrial (*vide* alinea 3 halaman 15 putusan Pengadilan Hubungan Industrial) sangat disayangkan bahwa Majelis Hakim yang bersidang pada perkara *a quo* tidak mempertimbangkan keterangan dari Penggugat/Pemohon Kasasi dalam gugatannya yang menyatakan bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi pada awal perundingan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang menyatakan tetap mau bekerja, Tergugat/Termohon Kasasi menerima tetapi masa kerja dihitung mulai 0 (nol) tahun, hal ini yang membuat Penggugat/Pemohon Kasasi menolak untuk bekerja kembali;
12. Bahwa tentang keinginan tersebut juga sudah dinyatakan oleh Penggugat/Termohon Kasasi dalam menjawab surat anjuran secara tertulis



yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, dan Penggugat/Termohon Kasasi tetap menunggu tindak lanjut dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang atas jawaban surat anjuran tersebut namun dan hingga saat gugatan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Medan tindak lanjut tentang jawaban anjuran tak kunjung datang;

13. Bahwa karena telah menunggu begitu lama, dan tidak ada jawaban surat dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang wajar saja jika Penggugat/Pemohon Kasasi mendaftarkan gugatannya ke pengadilan hubungan industrial guna mendapatkan kepastian hukum atas hubungan kerjanya, dan pada saat proses persidangan ternyata Tergugat/Termohon Kasasi juga pernah menjawab surat anjuran dari dinas dengan jawaban "menerima" itu sebagai bukti sah dan wajar saja ditunjukkan tetapi fakta dalam persidangan Penggugat/Pemohon Kasasi tidak pernah menerima tembusan dari surat tersebut;
14. Bahwa sangat tidak masuk akal juga jika ternyata Tergugat/Termohon Kasasi menerima isi anjuran kepada dinas tetapi dinas tidak menindaklanjutinya, sebab pegawai Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja pastinya sudah sangat paham tentang Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal ini membuat Penggugat/Pemohon Kasasi berasumsi bahwa bisa saja surat jawaban menerima hanya disampaikan dan dijadikan bukti pada saat dipersidangan saja, sebab Penggugat/Pemohon Kasasi tidak pernah mendapat surat tembusan akan hal itu;
15. Bahwa sementara surat atas Penggugat/Pemohon Kasasi atas jawaban surat anjuran tersebut ada diterima oleh Tergugat/Termohon Kasasi, sehingga harusnya hal ini menjadi tanda tanya besar dan menjadi pertimbangan Majelis Hakim secara bijak, sehingga tidak salah dalam memutuskan perkara dan merugikan pihak yang benar-benar mencari keadilan hukum di muka bumi ini;

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

Bahwa keberatan-keberatan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi yang diterima tanggal 23 Februari 2016 dari Pemohon Kasasi serta kontra memori kasasi yang diterima tanggal 24 Maret 2016 dari Termohon Kasasi dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak salah menerapkan hukum, namun perlu diperbaiki pertimbangan hukum dan amarnya sebagai berikut:

Bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libels*) karena tuntutan Penggugat memohon diberikan uang pesangon, sedangkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tanpa Penggugat mendalilkan adanya pelanggaran PKWT sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: BUDIMAN JOSEP SINURAT tersebut harus ditolak dengan perbaikan amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 199/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 2 Februari 2016 yaitu mengenai eksepsi sehingga amarnya seperti yang akan disebutkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara 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:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **BUDIMAN JOSEP SINURAT**, tersebut;

Memperbaiki amar Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 199/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 2 Februari 2016, sehingga amar selengkapannya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menerima eksepsi Tergugat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim hari Rabu, tanggal 10 Agustus 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan Maftuh Effendi, 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. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

**Panitera Pengganti,**

Ttd.

Maftuh Effendi, S.H., M.H.

Untuk salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus,

**RAHMI MULYATI, S.H., M.H.**  
**NIP. 19591207 198512 2 002**

Halaman 12 dari 12 hal. Put. Nomor 475 K/Pdt.Sus-PHI/2016