



P U T U S A N

No. 161 K/PHI/2007

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata Pengadilan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

DIRECTOR PT DEKOR INTERNATIONAL, beralamat di Jl. Imogiri Barat KM 4 Randubelang, Bangunharjo, Sewon, Bantul, DIY dalam hal ini diwakili oleh kuasanya HERY LILIK ANTONO, S.H dan ANGGRAENI, S.H, Advokat, berkantor di Gowongan Tengah Jt. III/322 Yogyakarta;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

m e l a w a n :

TRI ANGGORO WINARDI, beralamat di Mrican, Gang Endra No. 12 Caturtunggal, Depok, Sleman Yogyakarta ;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Pada tanggal 20 Februari 2006 Penggugat menjalani interview di PT Dekor International yang dilakukan oleh Tergugat (Director), Dina Ratih Agustin (General Manager), dan Arindra Siswardhana (Ass. Manager). Dalam interview tersebut dicapai kesepakatan Penggugat diterima sebagai karyawan kontrak selama 1 (satu) tahun di PT Dekor International, dengan upah Rp 1.700.000,00/per bulan. Karena masih bekerja di PT Tulus Tri Tunggal Gresik, Penggugat minta waktu 1 (satu) bulan untuk proses pengunduran diri. Pada tanggal 23 Maret 2006 Penggugat mulai bekerja di PT. Dekor International berdasarkan perjanjian kerja berbahasa Inggris sebagaimana tertuang dalam Confirmation of Employment tertanggal 23 Februari 2006;

Bahwa berdasarkan Confirmation Of Employment tertanggal 23 Februari 2006, status Penggugat adalah karyawan yang dikontrak selama 1 tahun mulai 21 Maret 2007;

Hal. 1 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam peraturan perusahaan PT. Dekor International tidak ada pasal yang mempersyaratkan adanya masa percobaan bagi karyawan baru, selain itu selama bekerja di PT. Dekor International, Penggugat tidak mendapatkan Job Description yang jelas dan tertulis serta Penggugat tidak mendapatkan buku peraturan perusahaan;

Bahwa selama bekerja di PT. Dekor International Penggugat tidak pernah mendapat peringatan baik berupa Surat Teguran maupun Surat Peringatan. Namun tiba-tiba pada tanggal 29 April 2006, PT. Dekor International melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, (PHK) secara sepihak terhadap Penggugat tanpa ada pemberitahuan sebelumnya, yang disampaikan secara lisan oleh Arindra Siswardhana dan Dina Ratih Agustin. Dalam pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Perusahaan tidak memberi kompensasi berupa apapun;

Bahwa karena Penggugat menolak PHK sepihak yang disampaikan secara lisan tersebut, maka Tergugat melarang Penggugat untuk masuk kerja mulai tanggal 1 Mei 2006 dan pada tanggal 2 Mei 2006 Penggugat menerima Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja dari PT. Dekor International yang dikirim via pos;

Bahwa tanggal 13 Mei 2006 diadakan pertemuan Bipartit, dalam pertemuan tersebut Penggugat menuntut hak upah selama sisa kontrak sampai tanggal 21 Maret 2007, Dari PT. Dekor International yang diwakili oleh Arindra Siswardhana dan Dina Ratih Agustin belum dapat memberi jawaban, dan akan dibicarakan pada pertemuan berikutnya paling lambat akhir bulan Mei 2006, Karena PT. Dekor International tidak menepati janji untuk mengadakan pertemuan Bipartit ke II, maka Penggugat melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada tanggal 20 Juni 2006;

Bahwa pada tanggal 28 Juni 2006 dan 5 Juli 2006 diadakan pertemuan Tripartit di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kabupaten Bantul, yang dihadiri oleh Penggugat, dan Arindra Siswardhana dan Dina Ratih Agustin dari PT. Dekor International, dengan mediator Drs. Susilo Rachmadi dan Djumuki Legowo BcHk. Hasil dari pertemuan Tripartit tersebut tidak terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan PT. Dekor International, sehingga pada tanggal 10 Juli 2006 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan surat anjuran sampai batas waktu memberi jawaban surat anjuran, PT. Dekor International tidak memberi jawaban, sehingga Penggugat menolak surat anjuran tersebut;

Bahwa dalam laporan hasil pemerantaraan, pegawai mediator mempersilahkan masing-masing pihak untuk mencari upaya sendiri ke Pengadilan PPHI;

Hal. 2 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007

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

Bahwa tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan mengeluarkan surat keputusan tertanggal 29 April 2006 yang ditandatangani oleh General Manager PT Dekor International Arindra Siswardhana bertentangan dengan pasal 55 Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak, maka berdasarkan hal tersebut, maka PHK sepihak yang disampaikan secara lisan tersebut batal demi hukum;

Bahwa tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap diri Penggugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat mempunyai hak untuk mendapatkan upah selama masa kontrak berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pasal 62, yang intinya adalah Tergugat sebagai pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, yaitu 11 bulan X Rp 1.700.000,00 maka yang mestinya diperoleh oleh Penggugat adalah sebesar Rp 18.700.000,00;

Bahwa sebagaimana ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 96 ayat (1), di mana jika pihak Pengusaha dalam hal ini Tergugat terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam pasal 155 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan, yaitu upah sesuai kontrak kerja dikali waktu penyelesaian sengketa hingga masuknya gugatan PHK di PPHI pada Pengadilan Negeri Yogyakarta yaitu Rp 1.700.000,00 X 5 bulan = Rp 8.500.000,00;

Bahwa untuk terjaminnya perlindungan hukum dan hak-hak Penggugat, perlu diletakkan sita jaminan yaitu sebuah mobil operasional milik PT. Dekor International merk Toyota, jenis Kijang dengan Nomor Polisi AB-7807 LG warna hijau. Selain itu juga demi penegakan hukum ketenagakerjaan, perlu agar putusan sengketa hubungan industrial ini bisa dilaksanakan serta merta walaupun ada upaya hukum dari Tergugat;

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, Penggugat mohon agar Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta berkenan

Hal. 3 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007

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

untuk menerima, memeriksa, dan memutuskan gugatan Penggugat sebagai berikut :

Dalam Provisi :

1. Menyatakan Penggugat berhak atas upah selama proses penyelesaian perselisihan, yaitu upah sesuai kontrak kerja dikali proses penyelesaian sengketa hingga masuknya gugatan PHK di PPHI pada Pengadilan Negeri Yogyakarta dengan nominal sebesar Rp 1.700.000,00 X 5 bulan = Rp 8.500.000,00;
2. Menghukum Tergugat untuk segera membayarkan upah selama 5 bulan kerja segera setelah ada putusan sela;

Primair :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perjanjian kerja berbahasa Inggris sebagaimana tertuang dalam Confirmation of Employment tertanggal 23 Februari 2006, sah dan mengikat secara hukum;
3. Menyatakan Penggugat adalah karyawan kontrak PT Dekor International berdasarkan perjanjian kerja berbahasa Inggris yang tertuang dalam Confirmation of Employment tertanggal 23 Februari 2006;
4. Menyatakan Tergugat terbukti secara sah dan meyakinkan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat;
6. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas sebuah mobil operasional milik PT. Dekor International merk Toyota, jenis Kijang dengan Nomor Polisi AB 7807 LG warna hijau;
7. Menghukum kepada Tergugat untuk membayarkan hak upah selama sisa kontrak sampai 21 Maret 2007 kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan pasal 62 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, sebesar 11 bulan X Rp 1.700.000,00 = Rp 18.700.000,00;
8. Menghukum Tergugat untuk melaksanakan putusan ini secara serta merta walaupun ada upaya hukum;

Subsidiar:

- Mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta telah mengambil putusan, yaitu

Hal. 4 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusannya No.07/G/2006/PHI/YK tanggal 11 Desember 2006 yang amarnya sebagai berikut :

1. Menyatakan gugatan Penggugat dikabulkan sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat;
3. Menghukum Tergugat memberi pesangon sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003;
 - Uang Pesangon 2 X Rp 1.700.000,00 Rp 3.400.000,00;
 - Uang Pengganti hak 15 % X Rp 3.400.000,00 Rp 510.000,00;
 - Total Rp 3.910.000,00;(tiga juta sembilan ratus sepuluh ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat memberikan upah Penggugat periode bulan Mei 2006 sampai dengan September 2006 sebesar Rp 1.700.000,00 X 5 = Rp 8.500.000,00 (delapan juta lima ratus ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Pengusaha pada tanggal 11 Desember 2006 kemudian terhadapnya oleh Pengusaha diajukan permohonan kasasi secara tertulis pada tanggal 22 Desember 2006, sebagaimana ternyata dari akte permohonan kasasi No.02/Kas/2006/PHI.YK yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta tersebut pada tanggal 29 Desember 2006 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam Undang-Undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

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

1. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Yogyakarta, tidak mencerminkan kepatutan. Kepatutan adalah sesuatu yang sifatnya adil dan seimbang. Juga fair dan proporsional. Kepatutan yang diterapkan akan membawa kebijaksanaan sehingga para pihak akan menerima putusan itu dengan lapang dada karena dirasakan patut. Kepatutan juga esensi dari hukum

Hal. 5 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak tertulis tetapi bisa dicerna oleh akal dan perasaan keadilan. Majelis Hakim agaknya terlalu berat pada undang-undang tertulis yang formal, padahal hukum lebih luas dari sekedar undang-undang tertulis karena menyangkut norma-norma yang dihayati dan menjalani hidup serta berlaku dalam masyarakat. Oleh karena itu putusan Majelis Hakim ini haruslah ditinjau ulang dengan keputusan yang lebih sesuai dengan asas kepatutan. Sedangkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sendiri mengakomodir hukum-hukum yang tidak tertulis yaitu di dalam pasal 100 Undang-Undang tersebut mengamanatkan bahwa : "Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan". Kebiasaan dan keadilan adalah kata kunci dalam pemecahan kasus ini, yang pada pokoknya adalah kepatutan juga. Oleh karenanya mohon agar putusan ini diperbaiki agar bisa lebih memenuhi rasa keadilan karena buruh dan pengusaha adalah sama-sama aset bangsa bagi tercapainya cita-cita masyarakat sejahtera;

2. Bahwa Majelis Hakim memutuskan selain uang pesangon sebesar 2 (dua) bulan upah dan penggantian hak sebesar 15 % dari pesangon, juga membebani Pemohon Kasasi/Tergugat dengan biaya tunggu selama proses 5 (lima) bulan berperkara. Padahal Pemohon Kasasi/Tergugat sudah melaporkan pada instansi Depnaker dan sudah terjadi pertemuan-pertemuan, baik bipartit maupun tripartit. Kalau kemudian proses tersebut berlangsung berbulan-bulan karena tidak sampai pada titik temu, maka bukan hanya dari faktor Pemohon Kasasi/Tergugat saja melainkan juga dari faktor Termohon Kasasi/Penggugat. Oleh karenanya tidak fair dan tidak balance jika kemudian proses 5 bulan tersebut hanya dibebankan pada pihak Pemohon Kasasi/Tergugat saja. Maka seharusnya pihak Termohon Kasasi/Penggugat juga diberikan beban yang sama sehingga lamanya proses tersebut dipikul kedua belah sebagai sebuah konsekuensi dari ketidakmufakatan mereka. Kiranya lebih pas jika 5 bulan tersebut ditanggung bersama. Hal itupun seandainya benar bahwa memang Termohon Kasasi/Penggugat berhak menerima pesangon, padahal tidak;
3. Bahwa Majelis Hakim mengkonstruksikan Termohon Kasasi/Penggugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap). Tetapi Majelis Hakim

Hal. 6 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007

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

mengenyampingkan adanya masa percobaan yang selalu ada di dalam jenis Pekerja Waktu Tidak Tertentu tersebut. Secara kewajaran umum, di manapun selalu dikenal masa percobaan, apalagi dalam jenis Pekerja Waktu Tidak Tertentu. Secara logika, pegawai baru selalu belum bisa diketahui kapasitasnya, setenar dan sesuper apapun dirinya. Sehingga sangat naif jika tiba-tiba seorang pendatang baru langsung menjadi pekerja tetap, seakan-akan keahliannya sudah tak terbantahkan lagi. Lagi pula tidak ada di dalam Peraturan Perusahaan yang mencantumkan tidak ada masa percobaan (tidak membahas masa percobaan), sehingga harus disimpulkan implisit ada masa percobaan. Dari sisi lain, kalau setiap pekerja baru kemudian mendapat keistimewaan untuk tidak melewati masa percobaan, maka menimbulkan preseden buruk bagi dunia usaha, baik bagi pengusaha yang seolah-olah ter-fait a compli, maupun buruh sendiri yang menjadi tidak gentle karena tidak yakin pada dirinya sendiri dan menjadi tidak menghargai kerja keras (melainkan sekedar uang). Oleh karenanya Putusan Majelis Hakim PHI ini harus dibatalkan atau diperbaiki agar jiwa kewirausahaan dapat tumbuh subur dalam rangka membangun kembali perekonomian bangsa yang sedang terpuruk. Hal ini kiranya tidak berlebihan kami kemukakan karena putusan hakim adalah produk hukum yang juga berdampak sosial tinggi, termasuk mempengaruhi dunia usaha;

4. Bahwa pada proses rekonsiliasi di Depnaker telah dikonstruksikan Termohon Kasasi/Penggugat sebagai Pekerja Waktu Tidak Tertentu (tetap) karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 jo Kepmennakertrans No. Kep. 100/Men/VI/2004. Oleh karenanya dikenal masa percobaan. Hal mana sesuai dengan keterangan saksi dalam persidangan yaitu Saksi Suraji bahwa selama dirinya bekerja pada PT. Dekor Internasional dirinya melalui masa percobaan. Kiranya keterangan saksi ini sesuai dengan logika dan kebiasaan bahwa setiap pekerja baru selalu mengalami masa percobaan tak terkecuali dengan PT. Dekor International. Pendapat Depnaker dan juga Majelis Hakim bahwa dalam Peraturan Perusahaan PT. Dekor International, tidak terlihat ada atau tidak masa percobaan, adalah sama sekali tidak menafikan kenyataan dan kebiasaan bahwa di PT. Dekor International mengenal masa percobaan. Bahkan seharusnya dengan tidak tercantumnya di dalam Peraturan Perusahaan, justru ditafsirkan ada

Hal. 7 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007

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)



masa percobaan, bukan sebaliknya. Lagi pula, tentang masa percobaan memang tidak dicantumkan di dalam Peraturan Perusahaan melainkan di dalam Perjanjian Kerja, sehingga Majelis Hakim keliru menerapkan hukum. Tetapi terlepas dari itu semua, bisa diterima kewajaran umum dan logika bahwa tidak mungkin tidak ada masa percobaan. Sementara itu pada halaman 12 Putusan keterangan saksi Suraji bahwa PT. Dekor International mengenal masa percobaan ini tertulis PT. Dekor International tidak ada masa percobaan. Lalu, kenapa ditulis pula dalam halaman yang sama : “ atas keterangan saksi Suraji tersebut, Penggugat keberatan, karena masa percobaan, menurut Penggugat tidak ada “Bukankah hal ini membuktikan keterangan yang benar adalah saksi mengenal masa percobaan”. Tertulis lain di dalam putusan adalah “salah ketik” yang tidak perlu. Oleh karenanya pemberhentian Termohon Kasasi/Penggugat masih dalam kerangka aturan main yang fair dan Termohon Kasasi/Penggugat belum berhak atas pesangon karena masa kerjanya yang 1 bulan tersebut tergolong dalam masa percobaan;

5. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat belum mengangkat Termohon Kasasi/Penggugat sebagai pekerja tetapnya, sebab itu baru dibuat Surat Confirmation of Employment, oleh karenanya pada awalnya memang tidak memperoses ijin Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ke Depnaker dalam pemberhentian Termohon Kasasi/Penggugat. Namun kemudian setelah dipermasalahkan oleh Termohon Kasasi/Penggugat, akhirnya Pemohon Kasasi/Tergugat juga memperoses ijin PHK ke Depnaker. Setelah itu dilakukan pembicaraan tingkat bipartit dan tripartit. Kesemuanya dalam rangka pula menuju ijin PHK, dan Depnaker belum bisa mengeluarkan ijin karena menunggu kesepakatan antara Termohon Kasasi/Penggugat dengan Pemohon Kasasi/Tergugat. Dengan kata lain penafsiran Majelis Hakim tentang ijin PHK ini tidak melihat secara komprehensif masalah sehingga tidak adanya formalitas ijin PHK (yang turun) lantas dianggap tidak ada ijin. Pemberian ijin menunggu penyelesaian lebih dulu adalah sebuah kebiasaan yang selama ini berlaku di Depnaker dan merupakan kewajaran jika para pihak juga menunggu untuk bisa sepakat dulu agar selesai secara tuntas. Oleh karenanya menurut hemat kami pertimbangan Majelis Hakim tersebut harus diluruskan dan putusannya mengenai 5 bulan upah yang harus



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibayarkan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat kepada Termohon Kasasi/Penggugat harus dibatalkan atau ditinjau kembali;

6. Bahwa perlindungan terhadap buruh juga harus dibarengi dengan perlindungan terhadap Pengusaha. Tidak ada pengusaha maka tidak ada buruh dan demikianpun sebaliknya. Keduanya saling membutuhkan dan saling tergantung. Dengan memberikan keputusan yang tidak adil dan tidak fair maka akan mengancam kelangsungan investasi. Penanam modal (dalam kasus ini adalah modal asing) akan takut menanamkan modalnya di Indonesia karena merasa uncomfortable dengan persoalan-persoalan buruh, sementara masih banyak soal lain yang harus dipikirkan. Keputusan Majelis Hakim yang pincang dalam mengkategorikan biaya proses tunggu adalah bagian yang sangat tidak bisa diterima secara logis dan apalagi secara bisnis. Bagaimana kalau mantan pekerja/buruh tersebut selama proses penyelesaian ini sudah bekerja di tempat lain, maka sementara menerima gaji dari perusahaan lain tersebut masih juga menerima durian runtuh dari perusahaan lama. Apakah hal demikian tidak menjadikan habit mencari keuntungan belaka, tidak perlu loyalitas, etos kerja, prestasi dalam berkarya. Bagi terbangunnya suasana kondusif, saling mengerti, setia dan saling bisa memberikan manfaat satu sama lain, kiranya haruslah dibangun kehidupan perburuhan (industrial) yang sehat dan untuk itu terlebih dibutuhkan Putusan Pengadilan yang sehat pula;

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

Bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat bahwa mengenai alasan-alasan kasasi tersebut di atas dapat dibenarkan, karena judex facti telah salah dalam menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

- Bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu bertentangan dengan pasal 57 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;
- Berdasarkan pasal 57 ayat 2 tersebut perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;
- Menurut Confirmation of Employment tertanggal 23 Februari 2006, starting date dari Penggugat/Termohon Kasasi berkerja

Hal. 9 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007

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

pada PT. Dekor International adalah tanggal 21 Maret 2006 dengan masa percobaan selama 3 bulan;

Jadi Pemutusan Hubungan kerja dilakukan dalam masa percobaan (sesuai dengan pasal 60);

Dengan demikian maka menurut pasal 154 huruf a Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan dengan tanpa syarat;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : DIRECTOR PT. DEKOR INTERNATIONAL dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta No.07/G/2006/PHI/Yk tanggal 11 Desember 2006 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini ;

Menimbang, bahwa karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah), maka pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Undang-Undang No.4 Tahun 2004, Undang-Undang No.14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No.5 Tahun 2004 dan Peraturan Perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : DIRECTOR PT. DEKOR INTERNATIONAL tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Yogyakarta No.07/G/2006.PHI/Yk tanggal 11 Desember 2006 ;

M E N G A D I L I S E N D I R I :

Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus karena pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat dengan tanpa syarat;

Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 28 Mei 2007 oleh PROF. DR. H. MUCHSIN, SH Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, dan ARSYAD, SH. MH dan BERNARD, SH.MM Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung masing-masing sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta

Hal. 10 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim - Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh RITA ELSY, SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota ;

Ttd/ ARSYAD, SH. MH

Ttd/ BERNARD, SH.MM

Ketua Majelis ;
Ttd.

PROF. DR. H. MUCHSIN, SH

Panitera Pengganti ;
Ttd/ RITA ELSY, SH

**UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,**

PARWOTO WIGNJOSUMARTO, SH.

NIP.040018142

Hal. 11 dari 11 hal. Put. No. 161 K/PHI/2007