



**P U T U S A N**

**Nomor 671K/Pdt.Sus-PHI/2016**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

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

**DR., IR., DEDDY KURNIAWAN H, MM.**, bertempat tinggal di Jalan Mandolin G-20 RT. 003 RW. 007, Kelurahan Pegangsaan Dua, Kecamatan Kelapa Gading Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada: Coki Tn Sinambela, S.H., M.M., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Kayu Putih IX D Nomor 28, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Maret 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

**L a w a n**

**PT. SARANA MEDITAMA INTERNATIONAL**, berkedudukan di Tangerang Selatan, di Jalan Alam Sutera Boulevard Kaveling 25, Kelurahan Pakulonan, Kecamatan Serpong Utara, Tangerang Selatan, Provinsi Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada Santo Zen, Human Resources Department Manager, beralamat di Jalan Alam Sutera Boulevard Kav. 25, Serpong, Tangerang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Mei 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2014 antara Penggugat dengan Tergugat telah membuat dan menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 137/SMI/HRD-PKWT/XII/2014 dengan jabatan sebagai *Head of Project* dan gaji perbulan sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) (bukti P-1);



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat adalah merupakan tenaga ahli bersertifikat keahlian (SKA) yang merupakan salah satu persyaratan utama bagi pengusaha untuk dapat mengajukan permohonan sertifikasi dan registrasi badan usaha bidang jasa pelaksana konstruksi dan jasa perencana konstruksi kepada Pejabat Dinas Pekerjaan Umum (PU) untuk dapat terbitnya Izin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK), sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 04/PRT/M/2011;
3. Bahwa pada tanggal 6 Mei 2015 Penggugat mendapat surat Pemutusan Hubungan kerja (PHK) dengan Nomor 001/SMI/SPK/HRDIR/IV/2015 dari Pengusaha secara sepihak sehingga menimbulkan perselisihan dalam hubungan industrial (bukti P-2);
4. Bahwa pada tanggal 23 April 2015 Penggugat telah mengembalikan Laptop milik PT. Sarana Mediatama Internasional kepada Bapak Ronald Kesaulya selaku Direktur HRD (bukti P-3);
5. Bahwa Penggugat telah mengirimkan surat pemberitahuan kepada Bapak Budi Hadijaja melalui komunikasi media Line tertanggal 24 April 2015 dilanjutkan Surat Pemberitahuan tertulis kepada Bapak Budi Hadijaja tertanggal 27 April 2015 perihal pengakhiran kontrak kerja secara sepihak. (bukti P-4 dan P-5);
6. Bahwa melalui Komunikasi Whatsapp tanggal 29 dan 30 April antara Penggugat dengan Bpk. Ronald Kesaulya bertemu di Old Town Coffee mall Living-World Alam Sutera untuk menyampaikan keputusan perusahaan terhadap permohonan Klien Kami agar pihak Omni membayarkan sisa masa kontrak. (bukti P-6);
7. Bahwa pada tanggal 5 Mei 2015 Penggugat bertemu Bapak Ronald di Starbuck Coffee, The Flavor Bliss seberang RS. Omni Alam Sutera setelah menyatakan kepada Bapak Ronald melalui Komunikasi WhatsApp bahwa Penggugat tidak bersedia mengundurkan diri;
8. Bahwa selama bekerja di Perusahaan Tergugat, ternyata Tergugat tidak membayar Pajak Penghasilan dan Iuran Jamsostek Penggugat yang merupakan Kewajiban Penggugat untuk membayarnya;
9. Bahwa atas perselisihan tersebut telah dikeluarkan Anjuran Dinas Sosial Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan Nomor 560/11-Bid.Penta tertanggal 10 Agustus 2015 yang isinya sebagai berikut:  
"menganjurkan:  
1. Bahwa pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Perusahaan

Halaman 2 dari 16 hal. Put. No. 671 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

- kepada Saudara DR. Ir. Deddy Kurniawan H, M.M., telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) huruf (d) jo. PKWT Nomor 137/ SMI/HRD-WT/XII/2014 Pasal 8 ayat (2) huruf (a) dan (c) dan Pasal 6;
2. Agar Perusahaan membayar:
    - a. THR Proposional;
    - b. Upah yang belum dibayarkan sampai dengan 5 Juli 2015;
  3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
  4. Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini maka Mediator Hubungan Industrial akan membuat Perjanjian Bersama dan di daftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
  5. Apabila salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran ini, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang.
  10. Bahwa Penggugat menolak Anjuran Dinas Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Tangerang Selatan Nomor 560/II-Bid.Penta tanggal 10 Agustus 2015 karena berdasarkan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur:

“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”;
  11. Bahwa dalam Pasal 189 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan: Sanksi pidana penjara, kurungan dan/atau denda tidak menghilangkan kewajiban pengusaha membayar hak-hak dan/atau ganti kerugian kepada ketenagakerja/buruh;
  12. Bahwa untuk hal tersebut di atas kami meminta pembayaran ganti rugi yang merupakan hak-hak Penggugat yang telah di PHK secara sepihak dalam status hubungan kerja PKWT sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dengan pertimbangan sebagai berikut:
    1. Gaji yang belum dibayar 6 Bulan x  
Rp 30.000.000,00 Rp180.000.000,00;
    2. Jamsostek Pihak Pengusaha (6 Bulan)

Halaman 3 dari 16 hal. Put. No. 671 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

3,7 % x Rp30.000.000,00 x 6 bulan	Rp 6.660.000,00;
3. Tunjangan Hari Raya (proporsional)	Rp 15.000.000,00;
4. Upah 25 Des 2015 s/d 5 Jan 2015	Rp 10.000.000,00;
5. Pajak Pendapatan (PPH 21 Pesangon) :	
- 5 % x Rp50.000.000,00 = Rp 2.500.000,00;	
- 15 % x Rp111.660.000,00 = <u>Rp16.749.000,00;</u>	
	<u>Rp 19.249.000,00;</u>

Total Keseluruhan Rp230.909.000,00;  
(dua ratus tiga puluh juta sembilan ratus sembilan ribu rupiah);

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat berdasarkan Surat Nomor 001/SMI/SPK/HRDIR/IV/2015 tanggal 6 Mei 2015 untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah sah dan telah berdasarkan hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi berupa:

1. Gaji yang belum dibayar 6 Bulan x Rp 30.000.000,00	Rp180.000.000,00;
2. Jamsostek Pihak Pengusaha (6 Bulan) 3,7 % x Rp30.000.000,00 x 6 bulan	Rp 6.660.000,00;
3. Tunjangan Hari Raya (proporsional)	Rp 15.000.000,00;
4. Upah 25 Des 2015 s/d 5 Jan 2015	Rp 10.000.000,00;
5. Pajak Pendapatan (PPH 21 Pesangon) :	
- 5 % x Rp50.000.000,00 = Rp 2.500.000,00;	
- 15 % x Rp111.660.000,00 = <u>Rp16.749.000,00;</u>	
	<u>Rp 19.249.000,00;</u>

- Total Keseluruhan Rp230.909.000,00;  
(dua ratus tiga puluh juta sembilan ratus sembilan ribu rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul;  
Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberikan putusan Nomor 62/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Srg. tanggal 2 Maret 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Halaman 4 dari 16 hal. Put. No. 671 K/Pdt.Sus.PHI/2016



## DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat terhadap Tergugat berdasarkan surat Nomor 001/SMI/SPK/HRDIR/IV/2015 tanggal 6 Mei 2015 untuk perjanjian kerja waktu tertentu adalah sah dan telah berdasarkan hukum;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat berupa:
  - Gaji Penggugat dari tanggal 1 Juli 2015 sampai tanggal 5 Juli 2015 sebesar Rp4.838.710,00 (empat juta delapan ratus tiga puluh delapan ribu tujuh ratus sepuluh rupiah);
  - THR tahun 2015 sebesar Rp15.000.000,00; (lima belas juta rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 2 Maret 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Maret 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Maret 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 25/Kas/PHI.G/2016/PN.Srg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 24 Maret 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 21 April 2016, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 4 Mei 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya adalah:

## Tentang Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa *Judex Facti* salah menerapkan hukum dalam perkara ini. Dalam pertimbangan hukumnya halaman 49 paragraph 5 sampai halaman 50 paragraph 2 *Judex Facti* memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut:  
"Menimbang, bahwa dalam Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan: 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";  
Menimbang, bahwa oleh karena Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri karena ada Pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyertainya yang harus juga dipertimbangkan, maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan Pasal 61 ayat 1 huruf D Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan: "Perjanjian kerja berakhir apabila: adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja";  
Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 bukti yang sama Tergugat T-2A berupa PKWT yang mana isi yang terkandung dalam Pasal 8 ayat 2 huruf a pada pokoknya dapat dilakukan PHK apabila pekerja bersalah telah melakukan pelanggaran dengan alasan kinerja pekerja kurang memuaskan dan karena tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini, maupun peraturan-peraturan dan/atau *statement of professional practice* yang berlaku atau perusahaan juga akan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis 2 (dua) bulan sebelumnya jika karena satu dan lain hal perusahaan menghendaki untuk mengakhiri perjanjian ini sebelum masa berakhirnya;  
Menimbang, bahwa oleh karena dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut telah mengatur tentang PHK sebelum batas waktu berakhirnya perjanjian, maka PHK tersebut berdasarkan Pasal 61 ayat 1 huruf D Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 6 Mei 2015 dan PHK terhitung sejak tanggal 5 Juli 2015 telah sesuai dengan hukum yang berlaku, oleh karenanya maka Pasal

Halaman 6 dari 16 hal. Put. No. 671 K/Pdt.Sus.PHI/2016



62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat di terapkan dalam perkara *a quo*”;

2. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum khususnya dalam memahami Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Bahwa Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur ada 2 (dua) macam Perjanjian Kerja yaitu:

2.1. Perjanjian Kerja yang dibuat untuk waktu tertentu;

2.2. Perjanjian Kerja untuk waktu tidak tertentu;

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan pada jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Bahwa Pasal 56 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan;

“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”;

Bahwa jelas undang-undang sudah mengatur pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

3. Kemudian Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut: “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”;

Sehingga jelas Perjanjian Kerja dengan waktu tertentu berakhir dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian atau pekerjaan selesai, dan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu berakhir maka wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhir;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa *Judex Facti* tidak teliti dalam membaca Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 137/SMI/HRD-PKWT/XII/2014 Pasal 8 ayat 2 secara keseluruhan. (*Vide* Bukti P-1/T-2A). Berikut kami kutip Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 137/SMI/HRD-PKWT/XII/2014 Pasal 8 ayat 2 secara keseluruhan yaitu:

"2. Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian ini akan ditentukan lebih lanjut oleh Perusahaan. Sebagai karyawan tetap, hubungan kerja Saudara dapat diputus/diakhiri:

- a. Oleh perusahaan, bila saudara bersalah telah melakukan pelanggaran dengan kategori PHK karena alasan mendesak atau pelanggaran berat, atau melakukan tingkah laku tercela, atau kinerja saudara kurang memuaskan, memperoleh keuntungan dari perusahaan atau melanggar unsur-unsur integritas atau tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini maupun peraturan perusahaan dan/atau "*statement of professional practice*" yang berlaku;
- b. Oleh saudara, dengan cara mengajukan pemberitahuan tertulis 2 (dua) bulan sebelumnya atau bila tidak, maka perusahaan tidak akan menerbitkan surat referensi. Dalam kasus dimana saudara pindah ke perusahaan kompetitor maka perusahaan dapat menentukan lain sesuai kebijakan perusahaan;
- c. Perusahaan juga akan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis 2 (dua) bulan sebelumnya jika karena satu dan lain hal perusahaan menghendaki untuk mengakhiri perjanjian ini sebelum masa berakhirnya;

Bahwa terbukti hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah hubungan kerja waktu tertentu dengan demikian hubungan kerja tersebut diatur dalam Pasal 56 ayat (2) *juncto* ayat 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dipakainya Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah salah dan tidak tepat karena kesalahan dan ketidaktelitian *Judex Facti* dalam membaca dan menilai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 137/SMI/HRD-PKWT/XII/2014 Pasal 8 ayat 2 secara keseluruhan;

Terbukti bahwa Pasal 8 ayat 2 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mengikat Penggugat sebagai pekerja waktu tertentu karena pasal tersebut ditujukan kepada karyawan tetap;

Mohon *Judex Juris* membatalkan pertimbangan hukum tersebut;

**Tentang Peraturan Perusahaan;**

Halaman 8 dari 16 hal. Put. No. 671 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

4. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 40 Paragraph ke-2 menyatakan sebagai berikut:

"Bahwa bukti P-43 berupa peraturan perusahaan (PP) yang isinya tidak mengatur tentang sanksi terhadap karyawan kontrak dan selain itu peraturan perusahaan (PP) tersebut sudah kedaluarsa pada tanggal 22 April 2015 sebelum Penggugat di PHK, bahwa atas dalil Penggugat tersebut Majelis Hakim berdasarkan Pasal 9 ayat 1 Kepmenakertrans Nomor Kep.48/MEN/IV/2004 tentang tata cara pembuatan dan pengesahan peraturan perusahaan serta pembuatan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama menyebutkan "ketentuan ketentuan dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan yang baru" maka Majelis Hakim berpendapat bahwa peraturan perusahaan sebagaimana bukti P-43 masih tetap berlaku sampai dengan disahkannya peraturan perusahaan yang baru, sehingga para karyawan yang bekerja pada Tergugat harus taat dan patuh terhadap aturan aturan yang ada dalam peraturan perusahaan";

Kemudian pada halaman 50 paragraf ke-1 *Judex Facti* memberikan pertimbangan sebagai berikut:

"Bahwa berdasarkan bukti P-1 yang sama Tergugat T-2A berupa PKWT yang mana isinya yang terkandung dalam Pasal 8 ayat 2 huruf a pada pokoknya dapat dilakukan PHK apabila pekerja bersalah telah melakukan pelanggaran dengan alasan kinerja pekerja kurang memuaskan dan karena tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini, maupun peraturan peraturan dan/atau *statement of profesional practice* yang berlaku atau perusahaan juga akan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis 2 (dua) bulan sebelumnya jika karena satu dan lain hal perusahaan menghendaki untuk mengakhiri perjanjian ini sebelum masa berakhirnya";

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* diatas tidak tepat dan saling bertentangan;

5. Bahwa apabila memperhatikan pertimbangan hukum tersebut di atas, *Judex Facti* berpendapat peraturan perusahaan (PP) PT. Sarana Meditama Internasional (Rumah Sakit Omni) tertanggal 22 April 2013 masih berlaku sampai dengan disahkannya Peraturan Perusahaan yang baru. Dengan demikian dalam perkara *a quo* maka Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi wajib taat dan melaksanakan Peraturan Perusahaan tersebut;

Halaman 9 dari 16 hal. Put. No. 671 K/Pdt.Sus.PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa Peraturan Perusahaan PT. Sarana Meditama Internasional Pasal 38 mengatur sebagai berikut:

Sanksi

Ketentuan Umum:

1. Setiap ucapan, tulisan, tindakan atau perbuatan karyawan yang melanggar syarat dan ketentuan dalam perjanjian kerja dan Peraturan Perusahaan dikenakan sanksi;
2. Apabila pelanggaran tersebut di atas mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan maka selain dikenakan sanksi, karyawan wajib mengganti kerugian kepada Perusahaan;
3. Salah satu jenis sanksi yang diberikan adalah pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dan/atau terakhir;
4. Setelah surat peringatan terakhir jika Karyawan masih melakukan pelanggaran maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

7. Kemudian Pasal 41 Peraturan Perusahaan mengatur sebagai berikut:

“Pemutusan Hubungan Kerja;

Hal-hal yang mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja;

Pada dasarnya Perusahaan sedapat mungkin menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, kecuali dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Pengunduran diri atas permohonan karyawan sendiri;
2. Karyawan masih dalam masa pencobaan kerja atau masa trainee;
3. Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan kesehatan yang berkepanjangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;
4. Pemutusan Hubungan Kerja karena karyawan telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau pensiun;
5. Melakukan pelanggaran peraturan, ketentuan dan kebijakan Perusahaan;
6. Pemutusan Hubungan Kerja karena karyawan meninggal dunia;
7. Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi atau alasan mendesak”;

Bahwa berdasarkan Peraturan Perusahaan tersebut Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan pelanggaran yang berakibat sanksi berupa surat peringatan pertama, kedua dan/atau ketiga sampai menimbulkan sanksi PHK;

8. Bahwa berdasarkan dalil Pemohon Kasasi tersebut diatas angka 5, 6, 7 dan 8 pertimbangan *Judex Facti* saling bertentangan. Yaitu disatu sisi menyatakan Peraturan Perusahaan yang telah lewat waktu masih berlaku

Halaman 10 dari 16 hal. Put. No. 671 K/Pdt.Sus.PHI/2016



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan demikian aturan-aturannya wajib dilaksanakan baik oleh Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi, tetapi disatu sisi menyatakan bahwa sudah tepat dilakukan PHK apabila pekerja bersalah telah melakukan pelanggaran dengan alasan kinerja pekerja kurang memuaskan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (*vide* bukti P-2);

9. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 137/SMI/HRD-PKWT/XII/2014 Pasal 8 ayat 2 secara keseluruhan yaitu:

"2. Hal-hal yang belum diatur dalam perjanjian ini akan ditentukan lebih lanjut oleh Perusahaan. Sebagai karyawan tetap, hubungan kerja Saudara dapat diputus/diakhiri:

- Oleh perusahaan, bila saudara bersalah telah melakukan pelanggaran dengan kategori PHK karena alasan mendesak atau pelanggaran berat, atau melakukan tingkah laku tercela, atau kinerja saudara kurang memuaskan, memperoleh keuntungan dari perusahaan atau melanggar unsur-unsur integritas atau tidak mengindahkan ketentuan yang tercantum dalam kesepakatan ini maupun peraturan perusahaan dan/atau "*statement of professional practice*" yang berlaku;
- Oleh saudara, dengan cara mengajukan pemberitahuan tertulis 2 (dua) bulan sebelumnya atau bila tidak, maka perusahaan tidak akan menerbitkan surat referensi. Dalam kasus dimana saudara pindah ke perusahaan kompetitor maka perusahaan dapat menentukan lain sesuai kebijakan perusahaan;
- Perusahaan juga akan menyampaikan pemberitahuan secara tertulis 2 (dua) bulan sebelumnya jika karena satu dan lain hal perusahaan menghendaki untuk mengakhiri perjanjian ini sebelum masa berakhirnya;

Bahwa pasal tersebut mensyaratkan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Pekerja Tetap yang berakibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja;

10. Bahwa Pasal 41 Peraturan Perusahaan mengatur alasan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu:

- Pengunduran diri atas permohonan karyawan sendiri;
- Karyawan masih dalam masa pencobaan kerja atau masa *trainee*;
- Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan kesehatan yang berkepanjangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;

Halaman 11 dari 16 hal. Put. No. 671 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



4. Pemutusan Hubungan Kerja karena karyawan telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun atau pensiun;
5. Melakukan pelanggaran peraturan, ketentuan dan kebijakan Perusahaan;
6. Pemutusan Hubungan Kerja karena karyawan meninggal dunia;
7. Pemutusan Hubungan Kerja karena efisiensi atau alasan mendesak”;
11. Bahwa walaupun terjadi pelanggaran, *quad non*, maka pelanggaran tersebut harus dibuktikan dengan adanya surat peringatan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan Pasal 38 mengatur sebagai berikut:

Sanksi:

Ketentuan Umum:

1. Setiap ucapan, tulisan, tindakan atau perbuatan karyawan yang melanggar syarat dan ketentuan dalam Perjanjian kerja dan Peraturan Perusahaan dikenakan Sanksi;
2. Apabila pelanggaran tersebut di atas mengakibatkan kerugian bagi Perusahaan maka selain dikenakan sanksi, karyawan wajib mengganti kerugian kepada Perusahaan;
3. Salah satu jenis sanksi yang diberikan adalah pemberian surat peringatan pertama, kedua dan ketiga dan/atau terakhir;
4. Setelah surat peringatan terakhir jika Karyawan masih melakukan pelanggaran maka Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Berdasarkan Peraturan Perusahaan tersebut maka setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja akan dikenakan sanksi yang dapat berupa surat peringatan pertama, kedua dan ketiga, dan apabila masih melakukan pelanggaran baru dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja;

Bahwa dari bukti-bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi tidak ada dan pernah diberikan sanksi berupa surat peringatan satu, dua dan tiga terhadap Pemohon Kasasi;

12. Bahwa terbukti *Judex Facti* telah keliru dalam memberikan pertimbangan karena saling bertolak belakang dan *Judex Facti* tidak seksama dalam membaca dan menilai bukti bukti utamanya bukti P-1/T-2A.

Bahwa dari Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Vide Bukti P-1) jo Peraturan Perusahaan (Bukti P-43) Bahwa terbukti PHK hanya dapat dilakukan apabila ada pelanggaran yang dikenakan sanksi berupa surat peringatan tiga (terakhir);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Pasal 8 ayat (2) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak berlaku terhadap Pemohon Kasasi sebagai Pekerja waktu tertentu karena pasal tersebut diperuntukkan bagi pekerja tetap;

Bahwa dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang berlaku terhadap Pemohon Kasasi adalah pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003;

## Tentang Perseroan Terbatas;

13. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam memberikan pertimbangan hukumnya dalam halaman 39 paragraf 4 sampai halaman 40 paragraf 1 sebagai berikut:

"Menimbang, Bahwa mengenai dalil Penggugat yang menyatakan bahwa upah Penggugat dibayar oleh PT. Sarana Meditama Anugerah dan bukan dibayar dari PT. Sarana Meditama International, Tbk sebagaimana perjanjian PKWT majelis hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, Bahwa berdasarkan bukti P-1 bukti yang sama dengan Tergugat T-2a setelah dicermati isi PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat hanya tertulis PT. Sarana Meditama International dan tidak memakai Tbk. sebagaimana di klaim oleh penggugat, dan hal ini didukung

dengan bukti T-25 berupa Surat Pernyataan dari Anggiat Tobing selaku *corporate human resources manager* menyatakan bahwa PT. Sarana Meditama International bukanlah perusahaan terbuka/Tbk dan selain itu menyatakan juga bahwa PT. Sarana Meditama Anugerah adalah satu Group dengan PT. Sarana Meditama International, sedangkan tentang slip gaji yang dicetak atas nama PT. Sarana Meditama Anugerah ini sifatnya hanya pencatatan saja dan tidak memiliki makna lain, hal ini telah diketahui Penggugat sekitar akhir Februari 2015/awal Maret 2015 hal itu tidak dipermasalahkan, karena selama ini Penggugat menerimanya tanpa ada klaim dan lagi pula kedua perusahaan tersebut adalah satu Group, bahwa berdasarkan bukti dan pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat Penggugat menerima uang tersebut sebagai gaji setiap bulan dari hasil kerjanya yang dibayar oleh Tergugat berdasarkan selip gaji";

Bahwa Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 (satu) angka 1 (satu) mengatur:

1) Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar

Halaman 13 dari 16 hal. Put. No. 671 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya;

Bahwa sebagai badan hukum, perseroan mempunyai hak dan kewajiban masing-masing sesuai dengan Undang-Undang Perseroan Terbatas;

Bahwa dengan demikian PT. Sarana Meditama Anugerah adalah badan hukum yang berbeda dengan PT. Sarana Meditama International (Termohon Kasasi) walaupun berada dalam satu group perusahaan. Karena merupakan badan hukum perseroan yang berbeda, dengan hak dan kewajiban masing-masing termasuk kewajiban terhadap pekerja, maka adalah keliru pertimbangan *Judex Facti* yang berpendapat Pemohon Kasasi menerima uang tersebut sebagai gaji setiap bulan dari hasil kerjanya yang dibayar oleh Tergugat berdasarkan selip gaji;

Bahwa pernyataan Anggiat Tobing selaku *corporate human resources manager* (vide Bukti T-25) menunjukkan adanya ketidak beresan management dalam PT. Sarana Meditama International dan harus dikesampingkan.

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 Maret 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 2 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa PKWT ( Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ) dalam perkara *a quo* telah mengatur tentang Pemutusan Hubungan Kerja sebelum batas waktu perjanjian berakhir sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf D Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibenarkan;

Bahwa Hak-hak Penggugat yang diputuskan *Judex Facti* sudah tepat dan benar;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi **DR., IR., DEDDY KURNIAWAN H, M.M.** tersebut harus ditolak;

Halaman 14 dari 16 hal. Put. No. 671 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

## M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **DR., IR., DEDDY KURNIAWAN H, M.M.** tersebut;
2. Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 1 September 2016 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

Ketua Majelis,

Ttd

Ttd

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.

Ttd

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Halaman 15 dari 16 hal. Put. No. 671 K/Pdt.Sus.PHI/2016



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

Panitera Pengganti,

Ttd

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai.....	Rp 6.000,00
2. Redaksi.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah .....	Rp500.000,00

Untuk Salinan  
Mahkamah Agung R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, SH.MH  
NIP : 19591207 1985 12 2 002