



PUTUSAN

Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

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

PAULA A SANTI HUTASOIT, bertempat tinggal di Mutiara Bogor Raya Zona Sevilla C8/8 RT 003, RW 015, Katulampa Bogor, dalam hal ini memberi kuasa kepada Marlon Sius Sihaloho, S.H.,M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Ruko Notradame Blok B Nomor 12 Delta Mas, Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 November 2014; Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT MEGASARI MAKMUR, berkedudukan di Jalan Pancasila V RT 04. RW 13, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, dalam hal ini memberi kuasa kepada Riduan Siagian, S.H.,M.H., dan kawan-kawan, semuanya adalah karyawan PT Megasari Makmur yang berkantor di Jalan Pancasila V RT 04, RW 13, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Desember 2015;

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 mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada pokoknya sebagai berikut:

I. Latar Belakang:

A. Hubungan dan fakta hukum:

1. Bahwa benar antara pihak dari klien kami yakni Sdri. Paula A. Santi Hutasoit (Penggugat) dengan pihak PT. Megasari Makmur (Tergugat), telah memiliki keterikatan/hubungan secara hukum yang dalam hal ini merupakan hubungan industrial, sebagaimana diatur didalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Hal. 1 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Ketenagakerjaan, dan memegang jabatan sebagai Manager HR & GA sampai dengan saat ini;

2. Bahwa terhitung sejak Penggugat menjalani hubungan kerja dengan Tergugat, klien kami telah melaksanakan kewajiban-kewajiban kerja sebagaimana mestinya dengan sangat baik tanpa pernah mendapat catatan buruk, penilaian kurang maupun perbuatan-perbuatan yang diancam dengan teguran-teguran yang membuahkan sanksi kedisiplinan sama sekali;
3. Bahwa terhitung sejak Penggugat bekerja dan terikat kontrak dengan Perusahaan Tergugat, selama dalam waktu tersebut klien kami belum dan tidak pernah melakukan kesalahan maupun kelalaian yang disebabkan oleh kecerobohan ataupun faktor lainnya yang secara tegas menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan Tergugat;
4. Bahwa benar Penggugat pernah bekerja diperusahaan yang bernama PT. Megasari Makmur yang dipimpin Tergugat, melalui kontrak kerja ke I yang berdasarkan surat Nomor 0136/Pers-MM/PK/V/2006(P-3) dan Kontrak kerja ke- II yang berdasarkan surat Nomor 0285/Pers-MM/PK/XI/2006 (P-4);
5. Bahwa dahulu atau sebelumnya Penggugat sempat bekerja di PT. Yupi Indo Jelly Gum yang memiliki manajemen yang sama dengan PT. Megasari Makmur pada tahun 2005 dengan masa kerja selama 2 (dua) kali kontrak, kontrak kerja yang ke- I pada tanggal 16 Mei 2005 – 15 November 2005 selama 6 (enam) bulan, dengan dasar surat Nomor 1898/Pers-YIJG/PK/V/2005 (P-1), dan diperpanjang dengan kontrak kerja yang ke-2 (dua) pada tanggal 16 November 2005 – 15 Mei 2006 selama 6 (enam) bulan, dengan surat Nomor 01/ PPK/IAT-YP/X/2005 (P-2);
6. Bahwa kemudian selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat memegang jabatan sebagai Manager Departemen HR & GA pada tahun 2006 (P-3);
7. Bahwa kemudian pada 16 November 2007, klien kami berdasarkan surat Nomor 056/SKM-PK/MEGA/XI/07 Penggugat dipekerjakan di PT. Sejati Karya Mandiri sampai dengan tanggal 30 November 2008 dalam bentuk kontrak kerja *outsourcing* yang ke-1 (satu) (P-5) dan kemudian diperpanjang pada tanggal 1 Desember 2008 sampai dengan 30 November 2009 (selama 1 tahun) dengan dasar surat

Hal. 2 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nomor 054/SKM-ADD PK/MEGA/XII/08 *addendum* PK-*outsourcing* (P-6);

8. Bahwa benar pada tanggal 1 Desember 2009 sampai dengan 30 Juni 2010, Penggugat kembali dipekerjakan (*outsourcing*) oleh Perusahaan Tergugat, untuk dapat bekerja di PT. Tri Guna Bina Sejahtera dengan posisi/jabatan yang sama dengan sebelumnya, berdasarkan surat Nomor 18/HRD/PK/TBS-MEGA/XII/09 selama 7 (tujuh) bulan (P-7). Kemudian diperpanjang dengan kontrak kerja *outsourcing* yang ke-2 (dua) di PT. Tri Guna Bina Sejahtera dengan surat Nomor 10/HRD/ADD-PK/TBS-MEGA/VII/10 dari tanggal 1 Juli 2010 sampai dengan 31 Desember 2010 selama 6 (enam) bulan (P-8);
9. Bahwa pada tanggal 1 Januari 2011 sampai dengan 31 Desember 2011, Penggugat kembali di-*outsourcing*-kan kepada PT. Sejati Karya Mandiri dengan dasar surat Nomor 157/SKM-PK/MEGA/I/11 untuk masa kontrak kerja selama 1 (satu) tahun (P-9). Kemudian kontrak kerja tersebut di perpanjang kembali oleh PT. Sejati Karya Mandiri dengan dasar surat Nomor 141/SKM-ADD PK/MEGA/I/12 untuk jangka waktu 1 (satu) tahun per-tanggal 1 Januari 2012 sampai dengan 31 Desember 2012 (P-10);
10. Bahwa pada tanggal 1 Januari 2013 sampai dengan 31 Maret 2013, Penggugat kembali di-*outsourcing*-kan dan kemudian dikontrak oleh PT. Tri Guna Bina Sejahtera melalui surat Nomor 110/HRD/PK/TBS-MM/XII/12 selama 3 (tiga) bulan masa kerja (P-11);
11. Bahwa setelah kontrak terakhir yang disebutkan pada angka 10 (sepuluh) isi dari *posita* gugatan ini, kembali klien kami (Penggugat) dipekerjakan di PT. Megasari Makmur dengan dasar bukti surat Nomor 378/PK/PERS-MM/III/2013, selama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal 1 April 2013 sampai dengan 31 Maret 2014 (P-12);
12. Bahwa selanjutnya Penggugat setelah 31 Maret 2014 tetap bekerja di perusahaan Tergugat yang dengan sebelumnya diperlihatkan kepada Penggugat oleh atasannya, yaitu saudara Riduan Siagian selaku General Manager berupa selembarnya surat pengangkatan atas nama Penggugat sebagai karyawan tetap di perusahaan Tergugat (P-13);
13. Bahwa dengan demikian Penggugat bekerja seperti biasa sebagaimana mestinya dengan menerima upah setiap bulan secara

Hal. 3 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

teratur (P-14) tanpa adanya kelalaian, maupun hal-hal atau perbuatan yang dilakukan oleh Penggugat yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang dapat merugikan perusahaan;

B. Pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat;

14. Bahwa tanpa ada dasar yang jelas serta bukti-bukti apapun pada tanggal 3 November 2014 Penggugat tiba-tiba menerima surat Nomor 373/SK-HR/XI/2014 tertanggal 3 November 2014 yang ditandatangani oleh saudara Riduan Siagian, selaku General Manager atau atasan Penggugat tentang Penyelesaian Hubungan Industrial yang pada intinya bermaksud memerintahkan Penggugat untuk tidak perlu hadir bekerja di perusahaan Tergugat selama Penyelesaian Hubungan Industrial (P-15);
15. Bahwa pada tanggal 3 November Tergugat melalui Sdr Riduan Siagian selaku General Manager (atasan Penggugat) menerbitkan, menandatangani dan menyampaikan surat Nomor 374/SK-HR/XI/2014 tentang/perihal pemberitahuan tidak masuk ke area kerja (lingkungan perusahaan) kepada pihak sekuriti di perusahaan Tergugat yang intinya menyatakan bahwa terhitung sejak 4 November 2014, Penggugat tidak akan berada lagi di area kantor (lingkungan perusahaan) (P-16);
16. Bahwa selanjutnya Penggugat pada tanggal 7 November 2014, Penggugat hadir bekerja seperti biasa namun dihalangi oleh pihak sekuriti perusahaan Tergugat dengan diperlihatkan surat Nomor 374/SK-HR/XI/2014 (P-16), sebagaimana disebutkan pada butir 15 di posita yang sangat membingungkan Penggugat, sehingga Penggugat menanyakan perihal alasan tidak diijinkannya hadir bekerja di lingkungan perusahaan Tergugat sebagaimana mestinya, namun tanpa dasar hukum apapun justru Penggugat menerima surat skorsing dari Tergugat melalui Riduan Siagian selaku HR General Manager (selaku atasan Penggugat) yaitu surat Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014, (P-17);
17. Bahwa selanjutnya Penggugat berusaha menghargai dan menghormati surat skorsing yang diterimanya dengan menunggu di tempat kediaman Penggugat untuk menantikan kabar lebih lanjut dari Tergugat, namun dengan tanpa hak, Tergugat tidak membayarkan upah Penggugat seperti biasanya sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan yang berlaku yaitu Pasal 30 ayat (3), yang

Hal. 4 dari 60 hal.Put.Nomor 52 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

intinya mengatur jaminan pembayaran upah selama karyawan menjalani masa skorsing (P-18);

18. Bahwa kemudian Penggugat melalui kami kuasa hukumnya menyampaikan surat somasi-I Nomor 01/SP-ACEA/XI/14 tertanggal 26 November 2014, yang intinya memperingatkan Tergugat akan kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukannya terhadap Penggugat dan sekaligus menanyakan bentuk perselisihan hubungan industrial yang dimaksud Tergugat terhadap klien kami (Penggugat) (P-19);

19. Bahwa terhadap surat Somasi kuasa hukum Penggugat sebagaimana diuraikan pada butir 18 dari posita surat gugatan ini, Tergugat tanpa itikad baik, sama sekali tidak menanggapi sebagaimana mestinya;

II. Upaya hukum (proses) Bipartit;

20. Bahwa kami sebagai kuasa hukum Penggugat menerima surat panggilan dari petugas Mediasi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor melalui Surat Nomor 565/8358/Hi/Syaker/2014 tertanggal 1 Desember 2014(P-21) yang isinya pemanggilan Penggugat untuk kelengkapan berkas ke Kantor Disnaker Bogor, atas surat yang dikirimkan oleh Saudara Riduan Siagian, selaku General Manager PT. Megasari Makmur Nomor 377/SK-HR/XI/2014 tertanggal 5 November 2014, perihal penolakan SK Permanen dan mengajukan pesangon 2 PMTK (P-20). Perbuatan (upaya hukum) tersebut merupakan upaya hukum Tripartit hal yang tidak dapat dibenarkan sebab dilakukan tanpa dapat dibuktikan adanya upaya Bipartit sebelumnya sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

21. Bahwa kami kuasa hukum Penggugat hadir di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor bersama dengan Tergugat yang diwakili oleh Saudara Riduan Siagian, selaku General Manager PT. Megasari Makmur sebagaimana Surat Panggilan Nomor 565/8358/Hi/Syaker/2014 tertanggal 1 Desember 2014 (P-21), yang dalam pertemuan tersebut intinya dihadapan petugas mediasi yang ditunjuk, pihak Tergugat tidak dapat menunjukkan adanya perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sedemikian rupa kedua belah pihak menyepakati untuk mengadakan pertemuan Bipartit terlebih dahulu

Hal. 5 dari 60 hal.Put.Nomor 52 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)



untuk menyelesaikan permasalahan Para pihak dengan saksama yang hasilnya dapat disampaikan kemudian kepada pihak mediator yang ditunjuk saat itu;

22. Bahwa pada tanggal 23 Desember 2014, diselenggarakan pertemuan antara kami (Para kuasa hukum) dari Penggugat dengan perwakilan perusahaan Tergugat (Riduan Siagian) berdasarkan surat kuasa yang telah ditandatangani oleh Drs. Budi Satriyo selaku Direktur perusahaan sejak sekitar awal April 2014, yang pada intinya merupakan pertemuan awal guna saling menyampaikan hal-hal yang dianggap penting bagi kedua belah pihak tanpa memperoleh suatu kesimpulan maupun kesepakatan terhadap objek persoalan terhadap klien kami (Penggugat), (P-22). Adapun kuasa perusahaan Tergugat (Riduan Siagian) setelah menandatangani risalah perundingan Bipartit saat itu, menyampaikan bahwa pertemuan lanjutan akan dilaksanakan setelah Saudara Riduan Siagian sendiri selesai melaksanakan hak cutinya atau sekurang-kurangnya diberitahukan pada tanggal 5 Januari 2015, namun itikad baik tersebut hingga lewat dari tanggal 5 Januari 2015 sama sekali tidak kami rasakan;
23. Bahwa sekalipun pada pertemuan Bipartit tanggal 23 Desember 2014, antara kami Para kuasa hukum Penggugat dengan Saudara Riduan Siagian, kepada kami telah diperlihatkan surat kuasa yang ditandatangani oleh saudara Drs. Budi Satriyo selaku Pengurus (Direksi) PT. Megasari Makmur, sampai saat ini kami belum merasa telah mendapatkan bukti legalitas (*legal standing*) yang meyakinkan atas surat kuasa dimaksud terhadap Akta Perusahaan yang terkini dan masih berlaku sebagaimana mestinya. Dalam hal ini tentu saja menimbulkan bermacam pertanyaan-pertanyaan seputar perilaku dan kedudukan hukum saudara Riduan Siagian secara khusus maupun PT. Megasari Makmur pada umumnya;
24. Bahwa selanjutnya setelah perundingan bipartit, sama sekali tidak menemukan saling kesesuaian atau perdamaian sebagaimana mestinya, pada gilirannya dengan menunjukkan risalah perundingan bipartit dimaksud (P-22), perundingan Penggugat dan Tergugat dilanjutkan dalam bentuk tripartit yang dimediasikan oleh pihak mediator dari kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor;



III. Upaya hukum Tripartit;

25. Bahwa perundingan Tripartit sekalipun telah berlangsung sedemikian rupa, pihak Tergugat melalui kuasanya saudara Riduan Siagian, sama sekali tidak menunjukkan itikad baiknya melainkan semata-mata menyampaikan dalil-dalil yang sama sekali tidak dengan menunjukkan alat bukti yang dapat diterima Penggugat maupun Mediator terkait (P-23);

26. Bahwa sekalipun telah diupayakan sedemikian rupa oleh pihak mediator dari Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan kami sebagai Penggugat telah menunjukkan upaya maupun itikad baik kami untuk memperoleh penyelesaian non litigasi, pihak Tergugat melalui kuasanya saudara Riduan Siagian, tetap menolak keberatan-keberatan yang kami ajukan yang dengan tanpa dalil dan tanpa dengan menunjukkan alat-alat bukti selengkapnya di hadapan mediator yang ditunjuk;

IV. Surat anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor;

A. Amar Anjuran;

27. Bahwa pada gilirannya pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor menganggap perundingan Tripartit telah selesai dengan diikuti Penerbitan Surat Anjuran Nomor 565/2175/HI/Syaker/2015 tertanggal 31 Maret 2015 (P-23) yang menurut pertimbangan dan kesimpulannya menunjukkan bahwa pihak Mediator sama sekali tidak dapat menerima keseluruhan keterangan pihak Tergugat dan sebaliknya menerima keseluruhan dalil (keterangan) pihak Penggugat, dengan amar anjuran:

Pertama : Tuntutan pihak pekerja *a.n.* Sdri. Paula A Santi Hutasoit melalui Kuasa Hukumnya (E. Anindya, S.H., & Partner) terhadap pihak perusahaan PT. Megasari Makmur yang beralamat di Jalan Pancasila V RT 04/13, Cicadas-Gunung Putri, Kabupaten Bogor dapat dipertimbangkan;

Kedua : Kepada pihak perusahaan PT. Megasari Makmur agar membayarkan uang pesangon kepada pihak pekerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta hak-hak lain yang belum diterima agar dibayarkan dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 16 Mei 2005;

B. Tanggapan terhadap surat anjuran (risalah Tripartit);



28. Bahwa Tergugat kemudian menyampaikan tanggapannya terhadap surat Anjuran Nomor 565/2175/HI/Syaker/2015 tertanggal 31 Maret 2015 (P-23), dalam bentuk surat kepada bagian PHI di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang intinya menolak amar anjuran *a quo*;

29. Bahwa Penggugat kemudian menyampaikan tanggapan terhadap Surat Anjuran Nomor 565/2175/HI/Syaker/2015 tertanggal 31 Maret 2015 (P-23), dalam bentuk surat tertanggal 14 April 2015 kepada bagian PHI di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang intinya menerima amar anjuran *a quo* dengan catatan bahwa terdapat perbedaan rincian uang pesangon (P-24);

30. Bahwa sekalipun Tergugat telah menolak amar anjuran *a quo*, namun sama sekali Tergugat tidak menunjukkan itikad baik penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimaksud dengan tidak menindaklanjutinya dengan upaya hukum semestinya sampai dengan diajukannya surat gugatan ini ke hadapan Majelis Hakim terkait;

V. Permohonan gugatan PHI;

31. Bahwa dengan fakta-fakta hukum sebagaimana diuraikan di atas, kami kuasa hukum Penggugat memiliki alasan yang sah untuk mengajukan surat gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung, di Bandung;

VI. Gugatan perkara *a quo* secara yuridis;

32. Bahwa terhitung sejak Oktober 2015 sampai dengan surat gugatan ini kami buat, upah klien kami (Penggugat) sama sekali belum diterima dari/dibayarkan oleh Tergugat, sekalipun telah kami (Penggugat) telah menyampaikan somasi ke-2 (Somasi II) (P-25) yang antara lain memperingatkan Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat selama proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berlangsung adalah merupakan pelanggaran Peraturan Perusahaan Tergugat Pasal 30 ayat (3) dan sekaligus memenuhi unsur pelanggaran yang diatur dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi "tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih";

33. Bahwa disamping perbuatan Tergugat telah memenuhi unsur-unsur yang dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf c Undang Undang



Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, pada kenyataannya telah terdapat juga fakta-fakta yang patut diduga kuat telah melakukan perbuatan pada keseluruhan butir dan/atau ayat yang dimaksud dalam Pasal 169 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sehingga dengan demikian kami (Penggugat) demi hukum telah mempunyai hak untuk mengajukan gugatan akibat kerugian materil maupun immateriil yang diderita oleh Penggugat;

34. Bahwa Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 169 ayat (1) (c) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dengan demikian Penggugat mempunyai hak menyampaikan gugatan ini kehadapan Majelis Hakim Perselisihan Hubungan Industrial terkait sebagaimana dikukuhkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PPU-XI/2011 terhadap uji materi baginya (P-26);
35. Bahwa mengingat Tergugat sama sekali tidak pernah menerima surat penguduran diri Penggugat dan juga menurut keterangan klien kami (Penggugat) tidak pernah membuat dan menyampaikan surat penguduran diri kepada perusahaan Tergugat, dan dengan memperhatikan surat yang diterbitkan oleh Tergugat yaitu surat tanggal 3 November 2014 Nomor 373/SK-HR/XI/2014 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial (P-15), surat tertanggal 3 November 2014 Nomor 374/SK-HR/XI/2014 tentang/perihal pemberitahuan tidak masuk ke area kerja (lingkungan perusahaan) kepada pihak sekuriti (P-16), dan surat Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014 tentang skorsing (P-17), maka patut diduga dalam hal ini Tergugat telah dengan sadar dan sengaja melakukan perbuatan (menghendaki) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dengan tanpa hak, dalam hal ini Tergugat telah memenuhi unsur-unsur pelanggaran yang diatur dalam ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dalam Provisi:

1. Bahwa sejak dikeluarkan surat skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014 (P-17) dari Tergugat kepada Penggugat, secara sepihak, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat sejak November 2014, sementara sesuai Peraturan perusahaan Pasal 30 ayat (3) dan sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 155 ayat (3) yang berbunyi: "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2)

Hal. 9 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh” demikian halnya Pasal 155 ayat (2) yang berbunyi : “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, yang dikukuhkan juga melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 84/PUU-XII/2014 sehingga dengan demikian Penggugat demi hukum, masih menerima hak-hak sebagai pekerja;

2. Bahwa dalam hal ini terhitung sejak bulan November 2014, Tergugat tidak membayar upah/gaji Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

– Gaji	: Rp11.990.700,00
– Tunjangan Tahunan	: Rp 0,-
– Uang Makan	: Rp0,
Total	: Rp11.990.700,00

sehingga dari perincian tersebut maka total keseluruhan upah/gaji yang tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dari November 2014 sampai Mei 2015 sebesar: Rp11.990.700,00 x 7 (bulan) = Rp83.934.900,00 (delapan puluh tiga juta sembilan ratus tiga puluh empat ribu sembilan ratus rupiah); dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@ Rp11.990.700,00) selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

3. Bahwa terhitung sejak bulan Oktober 2014 Penggugat yang masih memiliki sisa cuti sebanyak 7 (tujuh) hari untuk periode tahun 2014 dan sebanyak 12 (dua belas) hari untuk periode 2015 (P-27), sehingga hak cuti tersebut dapat diperhitungkan sebagai uang ganti hak cuti yang belum diambil dengan rincian:

$(7+12) \text{ hari} \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap})/30 \text{ hari} = \text{Rp}7.594.110,00$
(tujuh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu seratus sepuluh rupiah)

4. Bahwa sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 96, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan cq. Majelis Hakim yang mulia untuk memutuskan terlebih dahulu tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan Tergugat memberikan hak-hak Penggugat yang tidak diterima/dibayarkan antara lain yaitu membayar upah/gaji sebagaimana tersebut dalam provisi diatas dan tetap membayar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah/gaji selanjutnya (@ Rp2.610.000,00) selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa pada tanggal 7 November 2014, Penggugat menerima surat skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 yang telah dibuat sejak tanggal 4 November 2014 (P-17) secara sepihak tanpa dasar yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum sebagaimana ketentuan skorsing yang diatur dalam Pasal 30 ayat (3) Peraturan Perusahaan yang berlaku maupun Pasal 155 ayat (3) *juncto* Pasal 155 ayat (3) *juncto* Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan kronologis sebagai berikut:
 - a. Pada tanggal 3 November 2014 Penggugat dipanggil oleh saudara Riduan Siagian, selaku General Manager (atasan Penggugat) yang menyampaikan kepada Penggugat bahwa manajemen perusahaan dengan tidak ditandatanganinya surat pengangkatan karyawan tetap atas nama Penggugat terhitung tanggal 1 April 2014 (P-14), menganggap Penggugat telah mengundurkan diri yang mana dalam hal ini selanjutnya Penggugat dipersilahkan untuk melepaskan pekerjaannya dan menunggu di rumah dengan sekaligus menyerahkan surat Nomor 373/SK-HR/XI/2014 (P-15) kepada Penggugat;
 - b. Kemudian, karena Penggugat merasa kurang mengerti, pada tanggal 7 November 2014 sebagaimana hari kerja biasa pada sekitar jam 07:30 pagi hadir ke kantor dengan maksud bekerja kembali seperti biasa, namun tidak diperkenankan oleh petugas sekuriti saat itu yang seraya memperlihatkan surat Nomor 374/SK-HR/XI/2014 tentang/perihal pemberitahuan tidak masuk ke area kerja (lingkungan perusahaan) yang intinya menyatakan terhitung sejak tanggal 4 November 2014 Penggugat tidak akan pernah lagi berada di lingkungan perusahaan (area kantor) sehingga diharapkan sekuriti menolak/melarang Penggugat memasuki lingkungan perusahaan Tergugat, (P-16);
 - c. Pada waktu itu Penggugat menjelaskan kepada pihak sekuriti bahwa telah terjadi kesalahpahaman, sedemikian rupa Penggugat memberi pengertian agar dapat berbicara langsung saja kepada saudara Riduan Siagian, namun kemudian hasil pembicaraan antara Penggugat dengan saudara Riduan Siagian, menghasilkan penerbitan surat skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014, sehingga Penggugat mencoba mengerti dan menandatangani surat skorsing

Hal. 11 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



tersebut (P-17), padahal sebelum penerbitan surat skorsing tersebut, Tergugat sama sekali tidak pernah memberikan teguran lisan maupun tertulis kepada Penggugat sebagaimana mestinya sesuai ketentuan pemberian surat skorsing yang berlaku, yaitu:

Pasal 30 ayat (1) dan (3) Peraturan Perusahaan:

Ayat (1) skorsing dapat dikenakan kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran atas tata tertib perusahaan atau tidak melakukan kewajiban sebagaimana mestinya dan/atau melanggar larangan yang ditentukan oleh perusahaan, baik dengan ucapan, tulisan atau perbuatan atau tindakan-tindakan lain yang bersifat menentang dan merugikan perusahaan;

Ayat (3) Selama masa skorsing karyawan yang bersangkutan mendapat pembayaran sebesar 100% dari upah. Setelah masa pemberhentian sementara habis penentuan terhadap karyawan tersebut apakah status kepegawaiannya dipulihkan atau dilanjutkan dengan pemutusan hubungan kerja, sepenuhnya tergantung pada perusahaan. Jangka waktu skorsing yang bersifat mendidik paling lama 2 (dua) bulan, kecuali menunggu proses penyelesaian PHI dan paling lama masa skorsing diberikan selama 6 (enam) bulan;

Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

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

Pasal 161 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut”;

- d. Setelah menandatangani surat skorsing tersebut, ternyata sejak bulan berjalan (November 2014), Penggugat tidak menerima upah sebagaimana mestinya yang selama ini dibayarkan Tergugat tiap tanggal 25 per bulannya (P-18);



- e. Karena diperlalukan demikian, Penggugat bertanya kepada staf pengupahan yang dijelaskan bahwa atas perintah saudara Riduan Siagian, S.H., M.H., M.M., Penggugat tidak dibenarkan menerima upah. Karena merasa keberatan dan khawatir akan kelangsungan hak-haknya, Penggugat menunjuk kami sebagai kuasa hukumnya untuk membuat dan menyampaikan surat somasi I kepada Tergugat perihal hak-hak karyawan dari klien kami (Penggugat) (P-19);
- f. Bahwa setelah Penggugat melalui kuasa hukumnya melewati tahapan-tahapan upaya hukum sebagaimana diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu mulai dari upaya Bipartit sampai dengan upaya tripartit, yang dalam hal ini Penggugat memohon ke Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor agar dapat memfasilitasi perselisihan hubungan industrial tersebut, namun tidak menemukan titik temu sehingga Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 565/2175/HI/Syaker/2015 tertanggal 31 Maret 2015 yang intinya adalah agar Tergugat memberikan pesangon sesuai dengan ketentuan (P-23) dan Tergugat menolak Anjuran tersebut dengan tanpa alasan. Disisi lain Penggugat yang pada dasarnya menerima anjuran tersebut memberikan jawaban penerimaannya dengan catatan, mengingat dalam perhitungan uang pesangon dan/atau uang pisah yang diuraikan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tidak sesuai (terdapat perbedaan angka) dengan dokumen slip gaji Penggugat yang telah disampaikan sebelumnya (P-24);
2. Bahwa setelah 31 Maret 2014, sekalipun hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah melewati masa akhir kontrak sebagaimana dimaksud dalam surat Nomor 378/PK/PERS-MM/III/2013 yang intinya mencantumkan kontrak kerja (PKWT) (P-12), namun faktanya Penggugat tetap hadir bekerja dan dipercaya melakukan berbagai pekerjaan-pekerjaan yang sama dengan kondisi sebelumnya sekaligus Tergugat setiap bulannya tetap membayar upah bulanan bagi Penggugat secara teratur tiap bulan sebagaimana biasa(P-14);
3. Bahwa setelah tanggal 31 Maret 2014, Penggugat dalam beberapa hal tetap dipercaya oleh manajemen perusahaan Tergugat untuk melakukan pekerjaan/perbuatan hukum untuk dan atas nama perusahaan Tergugat, baik dalam hal tanggung jawab pekerjaan yang berkaitan dengan hal-hal strategis di internal perusahaan maupun yang bersifat eksternal;

Hal. 13 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



4. Bahwa beberapa pekerjaan yang dikerjakan sebagaimana dimaksud dalam uraian angka 5 (lima) dalam *posita* pokok perkara ini antara lain, pengurusan pembuatan laporan tahunan perusahaan Tergugat ke Dinas Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor (P-28), Pengurusan Pengesahan Perpanjangan Peraturan Perusahaan (P-29), penandatanganan surat-surat kontrak kerja karyawan-karyawan baru (P-30) maupun tidak, dan lain-lain yang diantaranya mengingat peruntukkan surat dan/atau dokumen dimaksud bukan untuk dan atas nama langsung perusahaan Tergugat, atau pekerjaan yang sama sekali bukan merupakan bagian dari tanggung jawab Penggugat, dalam hal ini Tergugat telah nyata-nyata melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 169 ayat (1) huruf d *junto* huruf e *junto* huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa dari uraian pada angka 2 (dua), 3 (tiga) dan 4 (empat) di dalam *postita* perkara pokok tersebut di atas, dilakukan oleh Penggugat tanpa adanya teguran tertulis sama sekali dari Tergugat dan berjalan sehari-hari bahkan berbulan-bulan berdasarkan perintah dengan menerima upah, yang dari sifat pekerjaannya patut disimpulkan, bahwa hubungan kerja Penggugat di perusahaan Tergugat adalah bersifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
6. Bahwa tanpa alasan yang logis, beberapa kali pada waktu, hari ataupun tanggal yang berbeda, Saudara Riduan Siagian, S.H.,M.H.,M.M., selaku General Manager HRD atau selaku atasan Penggugat, mengganggu kenyamanan bahkan melecehkan Penggugat melalui panggilan-panggilan lisan ke ruang kerjanya guna yang semata-mata melakukan tipu daya serta dalih atau perbuatan sejenisnya yang pada intinya mempengaruhi Penggugat untuk mengundurkan diri dari perusahaan Tergugat dari pada berhadapan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dimana dalam kesempatan lain Penggugat sempat merekam pembicaraan dengan saudara Riduan Siagian, S.H.,M.H.,M.M., yang antara lain menawarkan sejumlah uang kepada Penggugat jika bersedia mengundurkan diri (P-31), dalam hal ini Tergugat melanggar aturan pada Pasal 169 ayat (1) huruf a;
7. Bawa Tergugat beberapa kali pernah memerintahkan Penggugat untuk melakukan pekerjaan diluar dari yang diperjanjikan, bahkan memerintahkan dengan membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang undangan (P-32), dalam hal ini perbuatan Tergugat patut diduga merupakan rangkaian



permutafakan jahat yang mengorbankan Penggugat yang dalam hal ini juga diatur pada Pasal 169 ayat (1) huruf b jo huruf e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

8. Bahwa mengingat pada awalnya yang terlebih dahulu mengajukan surat permohonan mediasi ke kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor adalah pihak Tergugat, dengan mengetahui jawaban Tergugat terhadap anjuran mediator adalah menolak, maka kami (Penggugat) menyampaikan surat pemberitahuan dan sekaligus ajakan kepada pihak Tergugat (agar kiranya menghormati surat Anjuran dimaksud untuk selanjutnya merealisasikan sebagaimana mestinya, namun sampai saat surat ini kami buat tidak ada sama sekali tanggapan dari Tergugat (P-33), juga sekalipun Tergugat menyampaikan surat penolakan atas anjuran Nomor 565/2175/HI/Syaker/2015 tertanggal 31 Maret 2015 Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor (P-23), namun sampai saat surat ini kami buat Tergugat sama sekali tidak melakukan upaya pendaftaran gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagai konsekuensi sesuai aturan perundangan yang berlaku. Dalam hal ini tentu sangat merugikan Penggugat yang telah lebih dari 90 (sembilan puluh) hari sebagaimana batasan waktu yang ditentukan Undang Undang dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga dengan mengacu pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 seperti uraian berikut ini, Tergugat telah nyata-nyata melakukan pelanggaran dengan sengaja dan tanpa hak:

- a. Pasal 151 ayat (3) yang berbunyi:

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

- b. Pasal 155:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, yang dikukuhkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 84/PUU-XII/2014;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja

Hal. 15 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

c. Pasal 161:

(1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja/peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut;

d. Pasal 169:

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

(2) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

9. Bahwa berdasarkan uraian pada uraian angka 2 (dua) sampai 8 (delapan) dalam pokok perkara ini, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung untuk memberikan putusan bahwa demi hukum hubungan kerja

Hal. 16 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Penggugat dengan Tergugat telah putus terhitung sejak tanggal putusan Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo*;

10. Bahwa dengan mengacu pada ketentuan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, jenis pekerjaan Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat sebagai Manager Personalia merupakan jenis pekerjaan yang tidak dapat dikategorikan dan dibenarkan untuk terikat sebagai kategori Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka demi hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak awal merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT) atau sebagai karyawan Tetap terhitung sejak pertama kali hubungan hukum tersebut terjadi, yaitu sejak tanggal 16 Mei 2005;
11. Bahwa dilihat dari jenis pekerjaan Penggugat sebagai Manager di bidang Personalia, maka demi hukum hubungan kerja dengan Tergugat wajib dalam bentuk PKWTT dapat juga mengacu pada Putusan Mahkamah Agung untuk perkara Nomor 83/G/2013/PHI.Medan., yang telah berkekuatan hukum tetap (P-34);
12. Bahwa berdasarkan surat kuasa atas nama Tergugat yang ditandatangani oleh Budi Satriyo selaku Direktur tertanggal sekitar awal April 2014 untuk dan atas nama Tergugat yang dikuasakan kepada saudara Riduan Siagian, maka keseluruhan tindakan dan/atau perbuatan hukum saudara Riduan Siagian, adalah untuk dan atas nama Tergugat sejak ditandatanganinya surat kuasa tersebut, sehingga termasuk surat Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014, tentang skorsing terhadap Penggugat adalah sah merupakan perbuatan hukum Tergugat. Bahwa berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo*, agar Tergugat membayarkan uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta hak-hak lain yang belum diterima agar dibayarkan dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 16 Mei 2005;
13. Bahwa dalam suatu Negara hukum Republik Indonesia (*rechts staat*), hak-hak *privat* setiap warga negara (*subjektive privat rechts*) haruslah mendapat perlindungan dari segala tindakan melawan hukum yang dilakukan pihak lain (*incasu Tergugat*), oleh karenanya Penggugat selaku pihak yang telah



dirugikan hak serta kepentingannya (*justicia balance*), dan berdasarkan ayat (1) Pasal 169 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan ini memohon mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung untuk mendapatkan keadilan;

14. Bahwa selanjutnya agar putusan dalam perkara ini nantinya dapat dilaksanakan, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung agar Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)/hari, setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;

15. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat ini didasarkan pada bukti-bukti *otentik* yang mempunyai kekuatan hukum serta sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia sehingga Penggugat memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau Kasasi;

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

Dalam Provisi:

1. Memerintahkan Tergugat untuk memberikan hak-hak Penggugat yang antara lain membayar upah/gaji Penggugat sejak November 2014 sampai Juni 2015, yang dalam hal ini disebut sebagai upah selama proses, dengan perincian sebagai berikut:

– Gaji	: Rp11.990.700,00,-
– TunjanganTahunan	: Rp0,-
– UangMakan	: Rp0,-
Total	: Rp11.990.700,00,-

sehingga dari perincian tersebut maka total keseluruhan upah/gaji yang tidak dibayarkan Tergugat kepada Penggugat dari Oktober 2014 sampai Mei 2015 sebesar: Rp11.990.700,00 x 7 (bulan) = Rp83.934.900,00,- (delapan puluh tiga juta sembilanratus tiga puluh empat ribu sembilan ratus rupiah) dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@Rp11.990.700,00) selama proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;



2. Bahwa terhitung sejak bulan Oktober 2014 Penggugat masih memiliki sisa cuti sebanyak 7 (tujuh) hari untuk periode tahun 2014 dan sebanyak 12 (dua belas) hari untuk periode 2015, sehingga hak cuti tersebut dapat diperhitungkan sebagai uang ganti hak cuti yang belum diambil dengan rincian:

$(7+12) \text{ hari} \times (\text{Upah Pokok} + \text{Tunjangan Tetap})/30 \text{ hari} = \text{Rp}7.594.110,00$
(tujuh juta lima ratus sembilan puluh empat ribu seratus sepuluh rupiah);

3. Bahwa sesuai dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 96, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan *cq.* Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu tuntutan dalam provisi ini dengan memerintahkan Tergugat memberikan hak-hak Penggugat yang tidak diterima/dibayarkan antara lain yaitu membayar upah/gaji sebagaimana tersebut dalam provisi diatas dan tetap membayar upah/gaji selanjutnya (@ Rp2.610.000,00) selama Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mempunyai kekuatan hukum tetap;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Surat Skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014 yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat adalah suatu perbuatan hukum nyata yang dilakukan oleh Tergugat;
3. Menyatakan Surat Skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014 yang diterbitkan Tergugat kepada Penggugat adalah perbuatan hukum Tergugat;
4. Menyatakan bahwa Surat Skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tertanggal 4 November 2014 dicabut dan batal demi hukum;
5. Menyatakan perbuatan Tergugat dengan telah tidak membayarkan upah Penggugat selama lebih dari 3 (tiga) bulan berturut-turut demi hukum merupakan perbuatan PHK terhadap Penggugat sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 169 ayat (1) huruf c, sebagaimana telah dikukuhkan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 58/PUU XI/2011;
6. Menyatakan perbuatan Tergugat telah melanggar ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 169 ayat (1) huruf a *Juncto* huruf b *Juncto* huruf c *juncto* huruf d, *juncto* huruf e *juncto* huruf f;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan bahwa Tergugat patut diduga melakukan perbuatan yang sangat merugikan Penggugat baik secara materiil maupun non materiil yang juga merupakan perbuatan mengganggu ketertiban umum;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hak-hak lain yang belum diterima agar dibayarkan dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 16 Mei 2005, dengan rincian sebagai berikut:

Rincian Uang Pisah (PHK)

Nama Karyawan : Paula Santi Hutasoit;
Nama Perusahaan : PT. Megasari Makmur (Godrej Group);
Masa Kerja : 9 Tahun;
Hubungan Kerja : PKWTT;
Jenis PHK : PHK menurut Pasal 169 UU Nomor 13/2003;
Upah Klien : Pasal 157 ayat (1) jo SE Menaker Nomor 7/Tahun 90 tentang Pengelompokan Upah;

1. Upah Pokok + Tunjangan Jabatan	Rp11.990.700,00
2. THR (upah perbulan/12 bulan)	Rp 999.225,00
3. Bonus (rata-rata bonus: 1 bulan upah)	Rp 999.225,00
4. Transportasi (sewa mobil)	Rp 4.500.000,00
5. Uang bensin + Tol + Parkir	<u>Rp 2.100.000,00 +</u>
Total upah (termasuk catu)	Rp20.589.150,00

Uang Pisah (PHK) akibat/dasar Pasal 169

1. Uang Pesangon: Pasal 156 ayat (2)	
2 x Total Upah x 9	Rp370.604.700,00
2. Uang Penghargaan Masa Kerja: Pasal 156 ayat (3)	
1 x Total Upah x 4	Rp82.356.600,00
3. Uang Penggantian Hak: Pasal 156 ayat (4)	
15% x (Uang Pesangon + Penghargaan)	<u>Rp67.944.194,00 +</u>
Total Uang Pisah (PHK) akibat/dasar Pasal 169:	
= Rp (1 + 2 + 3 + 4)	Rp520.905.495,00

- Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp200.000,00 (dua ratus ribu rupiah)/hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;

Hal. 20 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Atau;

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. Gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*);

1. Bahwa gugatan Penggugat kabur dengan alasan-alasan sebagai berikut:
 - a. Posita dan atau *petitum* gugatan tidak terkait dan atau tidak berdasar, sehingga menimbulkan kerancuan;
 - i. Bahwa dalam salah satu *petitumnya* Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk mengganti kerugian dengan membayar sejumlah uang kepada Penggugat namun disisi lain Penggugat juga meminta agar Tergugat diharuskan membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat, dimana lembaga hukum “uang paksa” tidak dapat diterapkan terhadap putusan yang menghukum Tergugat membayar sejumlah uang kepada Penggugat sebagaimana diatur dalam yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia, Nomor 791 K/Sip/1972, sehingga *petitum* menjadi saling bertentangan antara satu dengan lainnya dan secara keseluruhan gugatan menjadi kabur dan tidak jelas;
 - ii. Bahwa dalam *petitum* dalam pokok perkara angka 6, sebagai berikut:

“Menyatakan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan yang sangat merugikan Penggugat baik secara materiil maupun non materiil yang juga merupakan perbuatan mengganggu ketertiban umum”;

Penggugat tidak merincikan secara jelas kerugian baik dalam dalil gugatan maupun dalam *petitumnya*, yang di akibatkan oleh tindakan Tergugat dalam rangka melakukan Penyelesaian Hubungan Industrial, sehingga hal ini mengaburkan salah satu unsur gugatan itu sendiri sebagaimana diatur di dalam yurisprudensi Putusan

Hal. 21 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Agung Nomor 492.K/Sip/1970, tanggal 21 November 1970, dengan kaedah hukum sebagai berikut:

“Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima, seperti halnya dalam perkara ini dituntut, agar dinyatakan sah semua keputusan Menteri Perhubungan Laut, tetapi tidak disebutkan peraturan-peraturan yang mana, agar dinyatakan sebagai perbuatan melawan hukum sejak perbuatan Tergugat terhadap Penggugat dengan tidak menyebutkan perbuatan yang mana, agar dihukum membayar ganti-rugi sebesar Rp1.000.000,00 tanpa merinci untuk kerugian-kerugian apa saja”;

iii. Bahwa dalam *petitum* dalam pokok perkara angka 8, sebagai berikut;

“Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hak-hak lain yang belum diterima agar dibayarkan dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 16 Mei 2005, dengan rincian sebagai berikut:

1. Upah Pokok + Tunjangan Jabatan	Rp11.990.700,00
2. THR (Upah perbulan/12 bulan)	Rp999.225,00
3. Bonus (Rata2 Bonus : 1 Bln Upah)	Rp999.225,00
4. Transportasi (Sewa Mobil)	Rp4.500.000,00
5. Uang Bensin + Tol + Parkir	<u>Rp2.100.000,00</u> +
Total Upah (termasuk catu)	Rp20.589.150,00”

Bahwa berdasarkan pemaparan *petitum* diatas, Penggugat menjadikan bonus, transportasi, uang bensin, tol dan parkir sebagai salah satu komponen upah, perlu Majelis Hakim perkara *a quo* ketahui Penggugat baik dalam *posita* maupun *petitum* gugatan menentukan secara sepihak dan semena-mena nilai dari bonus, transportasi, uang bensin, tol dan parkir tanpa memberikan bukti dan acuan perhitungan dari nilai-nilai tersebut maka hal tersebut membuat tuntutan tidak objektif dan tidak terukur sehingga melanggar kaedah hukum yang diatur dalam yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 459 K/Sip/1975, tertanggal 18 September 1975, dengan kaedah hukum sebagai berikut:

Hal. 22 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



“Penuntutan ganti kerugian baru dapat dikabulkan apabila si-penuntut dapat membuktikan secara terperinci adanya kerugian dan besarnya kerugian tersebut”;

b. *Petitum* gugatan saling bertentangan;

Bahwa *petitum* gugatan dalam provisi dan *petitum* dalam pokok perkara saling bertentangan, adapun pertentangan yang dimaksud adalah sebagai berikut;

a. Dalam *petitum* provisi, angka 2:

“Memerintahkan Tergugat untuk meberikan hak-hak Penggugat yang antara lain membayar upah/gaji Penggugat sejak November 2014 sampai dengan Juni 2015, yang dalam hal ini disebut sebagai Upah Selama Proses, dengan perincian sebagai berikut:

- Gaji	: Rp11.990.700,00
- Tunjangan Tahunan	: Rp0,-
- Uang Makan	: Rp0,-
Total	: Rp11.990.700,00

b. Dalam *Petitum* Dalam Pokok Perkara:

“Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta hak-hak lain yang belum diterima agar dibayarkan dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 16 Mei 2005, dengan rincian sebagai berikut:

1. Upah Pokok + Tunjangan Jabatan	Rp11.990.700,00
2. THR (Upah perbulan/12 bulan)	Rp999.225,00
3. Bonus (Rata2 Bonus : 1 Bln Upah)	Rp999.225,00
4. Transportasi (Sewa Mobil)	Rp4.500.000,00
5. Uang Bensin + Tol + Parkir	<u>Rp2.100.000,00</u> +
Total Upah (termasuk catu)	Rp20.589.150,00

Bahwa berdasarkan pemaparan diatas Penggugat menyatakan komponen upah dalam proses hanya berdasarkan komponen gaji, namun didalam *petitum* dalam pokok perkara komponen upah meliputi bonus, transportasi, uang bensin, tol dan parkir sehingga menimbulkan pertentangan *petitum* yang menyebabkan ketidakjelasan dasar perhitungan dari *petitum*;



B. Gugatan *error in persona*;

2. Bahwa gugatan Penggugat *error in persona* dengan alasan-alasan sebagai berikut:

a. Gugatan salah pihak;

Bahwa dalam gugatan Penggugat, Penggugat pada keterangan pihak Tergugat sebagai berikut:

“Nama : Direktur PT Megasari Makmur;

Domisili : Jalan Pancasila V RT 04/13, Desa Cicadas, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor”;

Bahwa berdasarkan keterangan diatas Penggugat menarik Direktur sebagai pihak Tergugat, bahwa berdasarkan Pasal 7 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007, Perseroan Terbatas (PT) adalah Badan Hukum atau “*recht person*” yang secara hukum dan berdasarkan peraturan perundangan berdiri sendiri, sedangkan Direksi adalah organ PT berdasarkan Pasal 7 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 dan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 ayat 6;

Bahwa hal tersebut dipertegas dengan Yurisprudensi berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 495.K/Sip/1973, tertanggal 6 Januari 1976, dengan kaedah hukum sebagai berikut;

“Suatu Badan Hukum seperti PT yang mengadakan, membuat dan menanda tangani "perjanjian" dengan pihak subyek hukum lainnya (bila terjadi wanprestasi dan tuntutan ganti rugi) haruslah ditujukan terhadap Badan Hukum (PT) dan bukan ditujukan pada Direktur (Utama) Badan Hukum tersebut”;

b. Gugatan kurang pihak;

Bahwa Penggugat pada *posita* gugatan angka 5, 7 dan 8 menyebutkan beberapa Badan Hukum yaitu PT. Yupi Indo Jelly, PT. Sejati Karya Mandiri, dan PT Tri Guna Bina Sejahtera, dan PT. Sejati Karya Mandiri, namun baik dalam *posita* dan atau dalam *petitum* gugatan Penggugat tidak menarik pihak-pihak tersebut sebagai Tergugat;

3. Maka berdasarkan uraian peraturan perundangan dan pendapat ahli diatas, gugatan tidak memenuhi syarat formil dari suatu gugatan, oleh karena itu kami mohon kepada Majelis Hakim perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg tanggal 28 Oktober 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi dari Tergugat;

Dalam Provisi:

- Mengabulkan gugatan provisi Penggugat untuk sebagian;
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama skorsing sebesar Rp71.944.200,00 (tujuh puluh satu juta sembilan ratus empat puluh empat ribu dua ratus rupiah);
- Menolak gugatan provisi Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 1 April 2014;
- Menyatakan putus hubungan kerja terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika uang pesangon dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp55.157.220,00 (lima puluh lima juta seratus lima puluh tujuh ribu dua ratus dua puluh rupiah);
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 28 Oktober 2015 terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 November 2014, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 November 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 110/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 25 November 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 26 November 2015 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 8 Desember 2015;

Hal. 25 dari 60 hal.Put.Nomor 52 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)



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/Penggugat dalam memori kasasinya yang pada pokoknya adalah sebagai berikut:

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dan keberatan atas pertimbangan hukum dan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung dalam Perkara Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/PN.BDG yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum tanggal 28 Oktober 2015 dari halaman 64 sampai dengan halaman 72, yang berbunyi sebagai berikut: dimulai dari halaman 64 aliena kelima, sebagai berikut:

(dikutip)”Menimbang, bahwa terbukti PT. Yupi Indo Jelly, PT.Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri yang bergerak di bidang jasa pekerja sebagaimana Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Tergugat terbukti telah menandatangani perjanjian kerjasama dengan PT. Yupi Indo Jelly, PT. Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri selaku penyedia jasa pekerja sebagaimana Bukti T.12 sampai dengan T.24 berupa perjanjian kerjasama penyediaan jasa pekerja dengan Tergugat dan terbukti Penggugat juga telah menandatangani Perjanjian kerja dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja PT. Yupi Indo Jelly, PT. Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri sebagaimana bukti P-1 sampai dengan P-11, T-5 sampai dengan T-10 berupa Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Penyedia jasa tenaga kerja, Majelis Hakim berpendapat dan mempertimbangkan berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan PT. Yupi Indo Jelly, PT.Sejati Karya Mandiri, PT.Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri merupakan mitra kerja yang terikat dengan Perjanjian Kerjasama penyediaan jasa pekerja dan Penggugat berasal dari Perusahaan jasa penyedia tenaga kerja dan bukan pula PT. Yupi Indo Jelly, PT. Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri anak perusahaan Tergugat dan berbeda badan hukum dengan Tergugat, oleh karena keterangan saksi Ninong Sari Widorini tidak berdasarkan fakta hukum sebagaimana saksi menerangkan bahwa PT. Yupi Indo Jelly, PT. Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri anak perusahaan Tergugat, maka

Hal. 26 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



dengan demikian PT. Yupi Indo Jelly, PT. Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera dan PT. Sejati Karya Mandiri bukanlah pihak dalam perkara *a quo*, oleh karenanya haruslah dikesampingkan sebagai pihak dalam perkara *a quo* sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003; Menimbang bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu Nomor 157/SKM-PK/MEGA/II/II tertanggal 31 Desember 2010 terbukti bahwa antara Penggugat dengan PT.Sejati Karya Mandiri sebagai perusahaan jasa penyediaan tenaga kerja telah terikat hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhitung sejak 1 Januari 2011 sampai dengan 31 Desember 2011 sebagaimana Bukti T-9 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 157/SKM-PK/MEGA/II/II tertanggal 31 Desember 2010 dan T-10 berupa *Addendum* Perjanjian Kerja Nomor 141/SKM/-ADD/PK/MEGA/1/12 tertanggal 31 Desember 2011, Majelis Hakim berpendapat dan mempertimbangkan bahwa terhadap Bukti T-9 dan T-10 haruslah dikesampingkan karena antara PT. Sejati Karya Mandiri dan Penggugat disatu pihak dengan Tergugat di pihak lain tidak ada hubungan kerja sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003; Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai apakah dengan tidak ditandatangani surat pengangkatan karyawan tetap oleh Penggugat mempunyai makna Penggugat mengundurkan diri ?;

Menimbang bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Paruh Waktu Tertentu Nomor 16/HRD/PK/TBS-MEGA/XII/09 tertanggal 1 Desember 2009 terbukti bahwa PT.Triguna Bina Sejahtera sebagai perusahaan perekrutan dan penyalur tenaga kerja telah menyalurkan Penggugat untuk bekerja di Perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 1 Desember 2009 sampai dengan tanggal 30 Juni 2010 sebagaimana bukti T-7 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) T-8 berupa *addendum* Perjanjian Kerja Nomor 10/HRD/ADD-PK/TBS-MEGA/VII/10 tertanggal 1 Juli 2010 dan terbukti berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 110/HRD/PK/TBS-MM/XIII/12 tertanggal 10 Desember 2012 PT. Triguna Bina Sejahtera telah menyalurkan Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat terhitung sejak 1 Januari 2013 sampai dengan 31 Maret 2013 sebagaimana bukti T-11 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 110/HRD/PK/TBS-MM/XIII/12 tertanggal 10 Desember 2012 sebagaimana pula keterangan saksi Sdri.Ninong Sari Widorini, S.H., dalam kesaksaksiannya menerangkan bahwa Penggugat berasal dari perusahaan *outsourcing*;

Hal. 27 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0136/per-MM/PK/V/2006 tertanggal 16 Mei 2006 terbukti bahwa antara Penggugat dan Tergugat terikat hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kerja 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal 16 Mei 2006 sampai dengan 15 November 2006 dan berdasarkan Surat Nomor 0285/Per.MM/pk/xi/2006 tertanggal 16 November 2006 perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat diperpanjang terhitung sejak tanggal 16 November 2006 sampai dengan 15 November 2007 dengan jabatan HRD & GA Manager sebagaimana bukti P-3 berupa Perjanjian Kerja dan P-4 berupa surat perpanjangan perjanjian kerja serta berdasarkan Perjanjian Kerja Nomor 378/PK/Pers-MM/III/2013 tertanggal 18 Maret 2013 telah terikat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhitung sejak tanggal 1 April 2013 sampai dengan tanggal 31 Maret 2014 dengan jabatan Human Resources & GA Manager sebagaimana bukti P-12 berupa Perjanjian Kerja, Majelis Hakim mempertimbangkan dan berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah sah secara hukum dan perjanjian tersebut berdasarkan Pasal 52 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 1338 KUHPerduta mengikat kedua belah pihak baik bagi Para Penggugat maupun Tergugat dan di perusahaan PWKT kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor sebagaimana bukti P-28 permohonan pengesahan perpanjangan perijinan dan pencatatan PKWT, oleh karenanya Surat Perjanjian Kontrak Kerja antar Para Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 dan Kepmen Nomor 233 Tahun 2003 dan jabatan HRD & GA Manager yang mana Penggugat berasal dari perusahaan jasa penyalur tenaga kerja merupakan jabatan penunjang bukan jabatan pokok yang berhubungan dengan produksi karena kegiatan utama yang berhubungan dengan produksi adalah industri sabun dan bahan pembersih keperluan rumah tangga termasuk pasta gigi dan industri pembasmi hama, oleh karenanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat yang berasal dari perusahaan penyalur tenaga kerja dengan Tergugat telah sah dan berdasarkan hukum sebagaimana Pasal 59 *jo.* Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2005 sedangkan bukti P-38 berupa Nota Pemeriksaan tidak nyata-nyata ditujukan kepada Penggugat; dan seterusnya.....”

Hal. 28 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



MENGADILI

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi dari Tergugat;

Dalam Provisi:

- Mengabulkan gugatan provisi Penggugat untuk sebagian;
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama skorsing sebesar Rp71.944.200,00 (tujuh puluh satu juta sembilan ratus empat puluh empat ribu dua ratus rupiah);
- Menolak gugatan provisi Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan masa kerja Penggugat terhitung sejak tanggal 1 April 2014;
- Menyatakan putus hubungan kerja terhitung sejak putusan ini dibacakan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan seketika uang pesangon dan uang penggantian hak kepada Penggugat sebesar Rp55.157.220,00 (lima puluh lima juta seratus lima puluh tujuh ribu dua ratus dua puluh rupiah);
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Bahwa Majelis Hakim telah mengabaikan fakta-fakta hukum:

I. Tentang jawaban Tergugat atas gugatan;

1. Bahwa Penggugat tetap pada dalil-dalilnya dan bukti-buktinya, dan tetap menolak dali-dalil dan bukti-bukti dari Tergugat kecuali yang diakui Penggugat secara tegas dan terang, bahwa copy Anjuran dan Risalah Perundingan dari upaya Tripartit melalui Mediator Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor yang intinya mengakui dan membenarkan dalil-dalil Penggugat telah juga diterima oleh Tergugat dan Majelis Hakim yang memeriksa gugatan perkara *a quo*;

Dalam Eksepsi:

2. Bahwa pada dasarnya Penggugat sangat tidak mengerti maksud Tergugat dalam menyikapi gugatan Penggugat yang disampaikan kepada Penggugat pada persidangan hari Rabu tanggal 29 Juli 2015, berupa dua salinan berkas terpisah yang masing-masing tertulis eksepsi perubahan gugatan dan jawaban Tergugat, namun didalam kedua berkas tersebut, tercantum tulisan yang sama persis, yaitu pada alinea kedua di halaman

Hal. 29 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pertama tertulis "bahwa Tergugat hendak menyampaikan Jawaban atas gugatan Penggugat, ...", sedemikian rupa sehingga menimbulkan kebingungan bagi kami Penggugat. Dalam hal ini, karena kedua berkas tersebut sekalipun diberi judul berbeda, namun Tergugat menyatakan bahwa kedua berkas tersebut adalah jawaban atas gugatan, sehingga menimbulkan dualisme dalam memaknai berkas mana yang patut dianggap sebagai Jawaban dan berkas mana yang hanya berupa eksepsi. Oleh karena itu kami meminta kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* agar dapat mengabaikan eksepsi dan jawaban Tergugat, atas dasar keadaan tersebut, maka eksepsi dan jawaban dari Tergugat harus ditolak keseluruhannya;

3. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil pada jawaban Tergugat dalam eksepsi point nomor (1) halaman (1) yang terurai dalam berkas jawaban Tergugat yang pada halaman pertama diberi judul 'eksepsi perubahan gugatan' dikarenakan berdasarkan Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial : "Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya serta berdasarkan Pasal 79 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004: "Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara". Maka berdasarkan dasar hukum tersebut diatas secara yuridis perubahan gugatan Penggugat sudah sah menurut hukum;
4. Bahwa Penggugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil pada eksepsi perubahan gugatan Tergugat yang terurai dalam berkas jawaban Tergugat yang pada halaman pertama diberi judul 'eksepsi perubahan gugatan' khususnya pada point nomor (2) halaman (2) lebih khusus point (b) penambahan dan atau perubahan posita gugatan dan dalam provisi dikarenakan:
 - a. Perubahan surat gugatan Penggugat dengan Nomor 113/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg khususnya posita nomor (32), (33), (34), dan (35) tidak melampaui batas-batas materi pokok perkara dan/atau tidak mengubah substansi/materi pokok gugatan;
 - b. Berdasarkan pendapat ahli R. Soeparmono, S.H. dalam bukunya Hukum Acara Perdata dan Yurisprudensi Penerbit mandar maju - bandung Tahun 2005 halaman (30) pengertian perubahan dan/atau



- mengubah, dapat meliputi, berbeda dan/atau berlainan dari yang semula; atau menambah; atau memperbaiki; atau mengurangi;
- c. Berdasarkan pendapat ahli Ny. Retnowulan Sutantio, S.H., dan Iskandar Oeripkartawinata, S.H. dalam bukunya: Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek penerbit alumni/1986/Bandung halaman (33) point Nomor (3) Perihal menambah atau mengubah surat gugatan: "sebagai patokan dapat dipergunakan ketentuan bahwa perubahan atau penambahan gugat diperkenankan, asalkan kepentingan-kepentingan kedua belah pihak, baik kepentingan Penggugat maupun kepentingan Tergugat, jangan sampai dirugikan dengan perkembangannya perubahan atau penambahan gugat tersebut;
- d. *Fundamentum petendi* dasar gugatan atau tuntutan yaitu: menguraikan tentang peraturan perjanjian atau sebab-sebab yang merupakan penjelasan duduk perkaranya. Penguraian tentang peraturan perjanjian kerja sama tentang hak - kewajiban dalam hubungan hukum yang menjadi dasar atau landasan yuridis gugatan;
- e. Bahwa terhadap perubahan surat gugatan Penggugat, dalam sidang pemeriksaan perkara *a quo* Tergugat sama sekali tidak dapat menunjukkan kerugian nyata yang diakibatkannya, maka perubahan surat gugatan Penggugat tersebut tidaklah merugikan kepentingan salah satu pihak (Tergugat) untuk membela diri, maka oleh karenanya perbaikan dan/atau perubahan gugatan dapat dibenarkan dan sah menurut hukum;
- f. Bahwa perubahan gugatan yang disampaikan oleh Penggugat pada sidang pertama yang dihadiri Tergugat sebelum penyampaian jawaban Tergugat atau sebelum Majelis Hakim memeriksa perkara *a quo* telah sesuai dengan ketentuan hukum acara yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 127 Rv dan Pasal 272 Rv;
5. Bahwa sampai dengan disusunnya kesimpulan Penggugat dalam persidangan perkara *a quo* Tergugat sama sekali tidak menyangkal dalil-dalil yang diperkuat alat bukti terkait oleh Penggugat, maka dalam hal ini kami memohon kepada Majelis hakim yang memeriksa perkara ini menyatakan bahwa Tergugat telah dengan nyata dan tegas mengakui dalil Penggugat untuk keseluruhan tanggapan eksepsi Tergugat sebagai fakta hukum dan selanjutnya digunakan sebagai pertimbangan Majelis



Hakim yang memeriksa perkara ini untuk dinyatakan tidak diterima atau dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

6. Bahwa dalil dalam eksepsi Tergugat yang terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis “jawaban Tergugat” huruf A angka 1 huruf a.iii dan huruf (b) “*petitum* gugatan saling bertentangan” yang pada intinya Tergugat mempertanyakan komponen upah dalam perhitungan uang pesangon serta mempertanyakan bukti-bukti merupakan dalil yang menunjukkan sekaligus merupakan bukti bahwa Tergugat sama sekali tidak cermat dan kurang memiliki kemampuan/kompetensi yang cukup dalam memahami Undang Undang Ketenagakerjaan yang membedakan antara komponen upah yang dibayarkan Pemberi Kerja (Pengusaha) kepada Pekerja secara teratur dan berkala selama hubungan kerja masih berlangsung dengan komponen Upah yang dibayarkan pada saat terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan demikian dalil dalam Eksepsi Jawaban Tergugat tersebut harus ditolak. Adapun dalam hal ini dasar hukum dalil Penggugat adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa komponen upah dalam hal pembayaran uang secara teratur dan berkala selama hubungan kerja masih berlangsung atau yang lazim dikenal dengan istilah ‘*take home pay*’ adalah nilai uang yang diatur dalam Pasal 1 angka (30) jo Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan;

- b. Komponen upah dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja pada perkara *a quo* diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan jo Surat Edaran Menaker Nomor 7 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Upah;

Adapun eksepsi Tergugat yang mendalilkan *petitum* sebagaimana uraian diatas merupakan dalil yang telah menyentuh pokok perkara yang tidak dapat diterima sebagai dalil eksepsi terhadap gugatan Penggugat;

7. Penggugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil pada jawaban Tergugat yang terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis “jawaban Tergugat” khususnya eksepsi:

- A. Gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*), Tergugat mendalilkan pada eksepsi jawabannya point (a), (b), Penggugat menolak dengan tegas dikarenakan bahwa mengenai eksepsi (tangkisan), menurut Yahya Harahap (dalam bukunya “Hukum Acara Perdata”, Tahun 2005, hal.



418) adalah tangkisan atau bantahan (*objection*). Namun, tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi yaitu:

- Ditujukan kepada hal-hal yang menyangkut syarat-syarat atau formalitas gugatan, yaitu jika gugatan yang diajukan mengandung cacat atau pelanggaran formil yang mengakibatkan gugatan tidak sah yang karenanya gugatan tidak dapat diterima (*inadmissible*);
- Dengan demikian, keberatan yang diajukan dalam bentuk eksepsi, tidak ditujukan dan tidak menyinggung bantahan terhadap pokok perkara (*verweer ten principe*);

Bahwa sekalipun Tergugat menyatakan gugatan Penggugat sangat tidak jelas baik pada *posita* maupun pada *petitum*, namun untuk menentukan apakah uraian dalam *posita* Penggugat saling bersesuaian mendukung dan/atau selaras dengan *petitum* Penggugat, maka terlebih dahulu dibuktikan kebenaran dalil-dalil gugatan Penggugat, sehingga eksepsi gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) adalah merupakan persoalan yang telah memasuki substansi atau wilayah pokok perkara yang kebenarannya masih harus dibuktikan lebih lanjut di persidangan, sehingga dengan demikian maka eksepsi Tergugat perihal *obscuur libel* haruslah ditolak untuk seluruhnya;

B. Bahwa selanjutnya Tergugat dalam eksepsinya yang terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis "jawaban Tergugat" huruf B angka 2 butir a. yang pada intinya mendalilkan gugatan salah pihak (*error in persona*) semata-mata hanyalah merupakan dalih dan sekaligus bukti Tergugat tidak cermat dalam memahami hukum acara perdata biasa dengan hukum acara Perselisihan Hubungan Industrial yang dalam hal ini Tergugat mendasarkan dalilnya pada yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Nomor 495.K/Sip/1973 tertanggal 6 Januari 1976 yang merupakan putusan perkara wanprestasi, sejatinya tidak dapat dijadikan dasar eksepsi salah pihak pada perkara Perselisihan Hubungan Industrial. Sehingga dalam hal ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk mengabaikan dalil eksepsi ini untuk keseluruhannya;

Alasan lain Penggugat menolak dalil *error in persona* ini adalah:

- a. Eksepsi Tergugat merupakan persoalan yang telah memasuki substansi atau wilayah pokok perkara yang kebenarannya masih harus dibuktikan lebih lanjut dipersidangan, maka eksepsi Tergugat haruslah ditolak untuk seluruhnya;



- b. Berdasarkan pendapat ahli Ny. Retnowulan Sutantio, S.H., dan Iskandar Oeripkartawinata, S.H., dalam bukunya Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek Penerbit Alumni/1986/Bandung halaman (12) yang menyatakan: "suatu badan hukum boleh juga menjadi pihak dalam perkara. Yang bertindak untuk dan atas nama badan hukum tersebut adalah Direktornya;
- c. Berdasarkan Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Pasal 1 Point (5): "Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan dari anggaran dasar. Pada perkara *a quo* Direktur sebagai anggota Direksi merupakan bentuk perwakilan organik;
- C. Bahwa Tergugat dalam eksepsinya yang terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis "jawaban Tergugat" huruf B angka 2 butir b pada intinya mendalilkan "gugatan kurang pihak", menunjukkan kekacauan pemahaman Tergugat terhadap hukum acara Perselisihan Hubungan Industrial yang hanya mengenal dua pihak saja, yang dalam perkara *a quo* terdiri dari pihak pemberi kerja (Pengusaha) dan pihak penerima kerja (Pekerja) yang dalam hal ini kedua belah masih terikat dalam hubungan industrial sampai dengan pengajuan surat gugatan dalam upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalil Penggugat dalam hal ini juga diperkuat dengan fakta hukum yang disampaikan melalui keterangan saksi Penggugat yang intinya membuktikan bahwa sejumlah nama persero yang dimaksud dalam dalil Tergugat dalam persidangan terbukti sebagai pihak yang sama dan dapat dianggap sebagai pihak Tergugat sebagaimana Para pihak dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang hanya mengenal dua pihak sehingga dalam hal ini Penggugat menolak dalil eksepsi Tergugat untuk keseluruhannya;

Dalam Pokok Perkara:

8. Bahwa Penggugat tetap pada dalil-dalil dalam gugatan Penggugat sehingga dalil-dalil tersebut secara *mutatis mutandis*, untuk itu tidak perlu diulangi lagi;

Hal. 34 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



9. Bahwa Penggugat menolak semua dalil-dalil yang diajukan oleh Tergugat dalam jawabannya kecuali yang kebenarannya diakui secara tegas oleh Penggugat;
10. Bahwa keseluruhan jawaban Tergugat yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", sama sekali tidak memiliki sistematika yang sederhana dan sama sekali tidak selaras dengan sistematika tata penulisan sebuah jawaban gugatan terhadap gugatan yang disampaikan Penggugat dalam perkara *a quo*, sedemikian rupa sangat membingungkan bagi Penggugat untuk menanggapi secara berurutan sebagaimana mestinya. Oleh karena itu keseluruhan jawaban Tergugat dengan tegas ditolak oleh Penggugat dan memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengabaikan keseluruhan jawaban Tergugat;
11. Bahwa keseluruhan uraian jawaban Tergugat sama sekali tidak menyangkal dan/atau tidak dapat membuktikan dalil-dalilnya terhadap keseluruhan dalil-dalil dalam gugatan Penggugat;
12. Bahwa Penggugat juga tidak menemukan hal yang selaras atau sesuai dengan uraian dalil gugatan yang dibuat secara tertulis oleh Penggugat, sehingga jawaban Tergugat bersifat bias dan rancu karena sama sekali tidak menunjukkan hubungan sebab-akibat dengan gugatan Penggugat, sedemikian rupa sistematika penulisan tersebut menyulitkan Penggugat untuk menanggapi sebagaimana mestinya;
13. Bahwa sebagaimana uraian yang disampaikan Penggugat di atas untuk keseluruhannya sangat jelas dan terang betapa Tergugat sama sekali tidak menggunakan haknya untuk memberikan tanggapan dalam bentuk Jawaban atas gugatan Penggugat pada perkara *a quo*, sedemikian rupa dengan demikian telah terbukti bahwa Tergugat sama sekali tidak menyangkal dalil-dalil Penggugat untuk keseluruhan *posita* Penggugat sekaligus merupakan pengakuan dari Tergugat bahwa keseluruhan dalil-dalil Penggugat adalah benar adanya dan menjadi fakta hukum dalam perkara *a quo*;
14. Bahwa keseluruhan jawaban Tergugat yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", mengingat uraian-uraianya tidak selaras dengan tata urutan maupun sistematika dalil-dalil Penggugat dan dalam banyak hal Tergugat tidak membuat dan tidak memberi tanggapan terhadap tiap dalil dalam gugatan Penggugat dengan dalil-dalil (argumentasi) yang memuat hubungan sebab-



akibat (*relevan*), namun Tergugat justru menyatakan dalil-dalil baru yang sama sekali tidak ada dalam uraian dalil-dalil Penggugat sebagaimana disampaikan Penggugat dalam Replik perkara ini, yang justru dalam hal ini menimbulkan kesan kuat bahwa Tergugat seolah-olah melakukan suatu gugatan kepada Penggugat, padahal sama sekali Tergugat tidak menyampaikan upaya Rekonvensi dalam surat jawaban Tergugat. Hal ini juga menunjukkan dan merupakan bukti kuat yang terungkap dalam persidangan ini bahwa Tergugat tidak memiliki pengetahuan yang cukup dalam mengikuti persidangan pada perkara *a quo* sebagaimana hukum acara yang berlaku baginya, sehingga Penggugat dengan tegas menolak keseluruhan jawaban Tergugat dan menganggapnya tidak pernah ada;

15. Bahwa keseluruhan jawaban Tergugat yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul “jawaban Tergugat”, merupakan kecacauan pemahaman Tergugat antara hukum perdata biasa dengan hukum Perburuhan sebagai *lex specialist* demikian halnya juga antara Hukum Acara Perdata biasa dengan Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal ini antara lain dapat dilihat dari dalil atau uraian yang disampaikan Tergugat pada berkas/surat jawabannya berikut ini:

a. Pada halaman 4 angka 2 huruf a alinea ketiga Tergugat menyatakan dalam tulisannya:

“Bahwa hal tersebut dipertegas dengan yurisprudensi berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 495 K/Sip/1973, tertanggal 6 Januari 1976, (bila terjadi wanprestasi dan tuntutan ganti rugi

Dalam hal ini Tergugat tidak memahami bahwa Putusan Mahkamah Agung dimaksud berlaku bila terjadi sengketa wanprestasi dalam perkara atau sengketa perdata biasa sedangkan perkara *a quo* adalah sengketa atau perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

b. Pada halaman 4 angka 2 huruf b tertulis “..... dalam *petitum* gugatan Penggugat tidak menarik pihak-pihak tersebut sebagai Tergugat”, padahal sengketa Hubungan Industrial tidak mengenal konsep “multi pihak” melainkan hanya mengenal konsep “dua pihak” yang sedemikian rupa dalam upaya hukumnya dikenal istilah “upaya hukum



bipartit” sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- c. Bahwa Tergugat mendalilkan 4 (empat) syarat-syarat perjanjian kerja seperti tertuang pada halaman 5 alinea terakhir yaitu:

“Bahwa Perjanjian tersebut telah sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, adapun dasar peraturan yang mendasari Perikatan dan berakhirnya Perikatan, adalah sebagai berikut:

- a. Pasal 52 ayat 1, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

Namun pada halaman 9 huruf e, Tergugat menyatakan bahwa pada intinya perjanjian kerja Penggugat yang tertuang dalam bentuk perjanjian tertulis terhadap PT. Sejati Karya Mandiri dan PT Triguna Bina Sejahtera dibuat berdasarkan Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata;

- d. Bahwa Tergugat menafsirkan Pasal 57 Undang Undang Ketenagakerjaan dengan cara yang salah, sedemikian rupa Tergugat seolah-olah mempunyai dasar hukum yang benar bagi perbuatannya dalam hal menciptakan/membuat hubungan hukum yang berupa hubungan kerja yang pada intinya diartikan oleh Tergugat menjadi “mengingat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah dibuat secara tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin, maka dengan sendirinya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat merupakan perjanjian kerja waktu tertentu”;

Bahwa perjanjian-perjanjian yang ditandatangani oleh Penggugat dianggap oleh Tergugat tanpa adanya keberatan dari Penggugat atau dengan sukarela, dengan sendirinya Tergugat menganggap perjanjian tersebut dapat diberlakukan;

Dalil tersebut antara lain dapat dilihat pada halaman 6 alinea kedua dari atas pada huruf b, Tergugat menyatakan:

Pasal 57, Undang Undang Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Penafsiran yang sama dilakukan Tergugat secara berulang dalam lembar jawaban gugatannya dalam upayanya memberikan beberapa tanggapan terhadap gugatan Penggugat;



e. Pada halaman 10 angka 6 sampai dengan halaman 11, Tergugat pada intinya mendalilkan bahwa Penggugat tidak menandatangani surat pengangkatan karyawan tetap melalui internal memorandum Nomor 027/SK/MM GHR/IV/2014 sehingga Tergugat menganggap selanjutnya tidak ada perikatan atau hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Bahwa kerancuan atau kekacauan Tergugat dalam pemahaman hukum ketenagakerjaan sebagai *lex specialis derogat legi generali* dari hukum perdata biasa, dengan demikian Penggugat menolak dengan tegas keseluruhan dalil-dalil Tergugat yang disampaikan dalam jawaban Tergugat melalui surat terpisah yang pada halaman pertamanya tertulis (diberi judul oleh Tergugat) sebagai "jawaban Tergugat";

16. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat pada lembar jawaban gugatannya yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 5 angka 3 huruf a untuk keseluruhannya yang pada intinya Tergugat dengan sengaja dan tanpa hak telah menafsirkan ketentuan hukum positif tentang Pasal 52 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar perikatan hubungan industrial Penggugat dengan Tergugat padahal keempat dasar perjanjian kerja yang dimaksud dalam ketentuan tersebut tidak seluruhnya terpenuhi, yang dalam hal ini syarat keempat (Pasal 52 ayat (1) huruf d) yang berbunyi:

"Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan-undangan yang berlaku";

Sedemikian rupa Tergugat sama sekali tidak mematuhi perintah hukum (ketentuan) untuk memastikan bahwa perjanjian yang dibuatnya telah terjamin keabsahannya atau sama sekali tidak bertentangan dengan peraturan perundangan yang berlaku. Padahal Pasal 52 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan mengatur bahwa "Perjanjian kerja yang dibuat oleh Para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.";

17. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat pada lembar jawaban gugatannya yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 5 angka 3 huruf b untuk keseluruhannya yang pada intinya Tergugat dengan sengaja dan tanpa hak telah salah menafsirkan ketentuan hukum positif tentang Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar



perikatan hubungan industrial Penggugat dengan Tergugat berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, padahal menurut Pasal 56 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dua jenis perjanjian kerja (yang tentu saja keduanya dapat dibuat secara tertulis), yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang masing-masing memiliki ketentuan-ketentuan tersendiri yang wajib dipatuhi atau tidak dibenarkan untuk bertentangan dengannya;

18. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat pada lembar jawaban gugatannya yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 5 angka 4 untuk keseluruhannya yang pada intinya Tergugat mendalilkan tidak ada hubungan (korelasi) antara PT. Yupi Indo Jelly Gum dengan PT. Megasari Makmur, bahwa dalam bukti tertulis yang diperkuat juga oleh keterangan saksi dengan tanpa bantahan Tergugat, hubungan Tergugat (PT. Megasari Makmur) dengan PT. Yupi Indo Jelly Gum telah dapat dibuktikan dan menjadi fakta hukum bahwa kedua badan hukum tersebut memiliki hubungan dalam bentuk satu grup usaha;

19. Bahwa Penggugat sama sekali tidak pernah merasa menulis surat pengunduran diri untuk dan atas nama Penggugat kepada PT. Yupi Indo Jelly Gum dan sekaligus menolak dalil Tergugat yang menyatakan hubungan industrial Penggugat dengan PT. Yupi Indo Jelly Gum telah berakhir dengan pengunduran diri Penggugat karena Tergugat tidak dapat membuktikan keberadaan surat pengunduran diri dimaksud, dalam hal ini sebaliknya Penggugat justru memiliki bukti berupa slip gaji atas nama PT. Yupi Indo Jelly Gum ketika Penggugat dipekerjakan di PT. Mega Sari Makmur lingkungan kerja Tergugat (P-36);

20. Bahwa dalil Tergugat dalam lembar jawaban gugatannya yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 8 alinea ketiga dan keempat menyatakan:

"Bahwa pada sebagaimana telah dipaparkan dan dijelaskan diatas, Tergugat menegaskan kembali bahwa Penggugat bekerja pada perseroan lain namun ditugaskan atau untuk bekerja pada Tergugat (dialih dayakan)"

"Bahwa antara Tergugat dengan Sejati Karya Mandiri dan PT Triguna Bina Sejahtera, terdapat hubungan kerjasama....."

Dengan demikian, Tergugat dengan sendirinya telah mengakui dan membuktikan telah terjadi pelanggaran yang dilakukan Tergugat



sebagaimana didalilkan dalam pokok perkara butir ke- 1 (satu) dan ke- 2 surat gugatan yang dibuat oleh Penggugat dalam perkara *a quo*;

21. Penggugat menolak dalil Tergugat dalam lembar jawaban gugatannya yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 10 angka 6 menyatakan "..... bahwa pada faktanya pada tanggal 2 April 2014 Penggugat diwakili oleh Bpk. Riduan Siagian, S.H., M.H., melakukan perbincangan untuk mengangkat " yang dalam hal ini tidak pernah menunjukkan bukti terjadinya peristiwa tersebut kepada Penggugat berupa risalah perundingan Bipartit sedemikian rupa sehingga Tergugat menganggap telah melakukan upaya hukum Bipartit;

22. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat sebagaimana pernyataannya dalam lembar jawaban gugatan yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", halaman 10 alinea terakhir yang berbunyi:

"Bahwa pengajuan pengangkatan Penggugat sebagai karyawan telah sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012";

Dalam hal ini mengingat Ketentuan tersebut mengatur tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain atau yang lebih dikenal dengan ketentuan "*outsourcing*" yang dalam hal ini Penggugat sama sekali tidak melihat korelasi ketentuan tersebut dengan dalil Tergugat, justru sebaliknya dengan pernyataan dalil ketentuan tersebut, Tergugat telah dengan nyata mengakui telah melanggar ketentuan dalam memperlakukan karyawannya (Penggugat) sebagai pekerja alih daya mengingat Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 dengan tegas melarang dan tidak dapat dibenarkan untuk diberlakukan kepada Penggugat sebagai pekerja alih daya sebagaimana mestinya, sehingga dalil ini harus ditolak;

23. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat dalam jawaban gugatan Tergugat yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 14 huruf a yang pada intinya menganggap jenis pekerjaan Penggugat sebagai seorang Manajer Personalia adalah bukan termasuk kegiatan utama perusahaan Tergugat; Hal ini adalah pengertian Tergugat yang bersifat mengada-ada sebab yang dimaksud Tergugat sebagai kegiatan utama Tergugat adalah produksi

Hal. 40 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



pembasmi hama merupakan keterangan Jenis Usaha sebagaimana dimaksud oleh Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal serta Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Wajib Daftar Perusahaan, bukan kegiatan dalam arti pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan *lex specialis derogate generali* dari hukum perdata umum.

24. Bahwa Penggugat menolak dalil-dalil Tergugat dalam lembar jawaban gugatan Tergugat yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", pada halaman 15 alinea pertama yang selanjutnya juga diulang-ulang oleh Tergugat pada uraian berikutnya yang dalam hal ini pada intinya Tergugat menganggap atau mempunyai dalil bahwa Penggugat hanya dapat dikatakan telah menjadi karyawan tetap apabila Tergugat telah membuat keputusan berupa surat pengangkatan karyawan dan telah ditandatangani oleh Penggugat; Dalam hal ini Penggugat justru mematuhi hukum ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa jenis pekerjaan dan/atau jabatan Penggugat sebagai seorang Manajer Personalia demi hukum telah menjadi karyawan tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT) sejak pertama kali mengadakan hubungan kerja dengan Tergugat, yaitu sejak 16 Mei 2005; Bahwa dasar hukum atas dalil Penggugat yang menyatakan hubungan kerjanya dengan Tergugat merupakan PKWTT telah diuraikan sebelumnya pada lembar gugatan yang telah diterima Tergugat dan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini dan dalam hal ini Penggugat tetap mempertahankan dalil tersebut sebagaimana tertuang dalam surat gugatan Penggugat;
25. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat dalam lembar jawaban gugatan Tergugat yang tertuang/terurai pada berkas terpisah yang dengan lembar pertamanya tertulis judul "jawaban Tergugat", halaman 15 angka 11 yang pada intinya menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak April 2014 terjalin oleh karena itikad baik dari Tergugat, mengingat hubungan industrial tersebut tidak dikenal dalam hukum perburuhan (ketentuan perundang undangan tentang ketenagakerjaan) di seluruh wilayah hukum Republik Indonesia;
26. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur-unsur atau syarat-syarat hubungan industrial sebagaimana dimaksud oleh Pasal 1 ayat (14), ayat (15) dan Bab IX tentang Hubungan Kerja Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu adanya Perjanjian kerja

Hal. 41 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban Para pihak serta adanya pekerjaan, upah dan perintah, sehingga hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat masih tetap berlangsung sampai saat ini;

Dalam hal ini Penggugat memiliki bukti yang cukup untuk mendukung pernyataan/dalil Penggugat tersebut yang telah diperlihatkan pada agenda sidang pembuktian antara lain bukti (P-13), (P-14), (P-15), (P-36), dan seterusnya dengan diperkuat keterangan saksi Penggugat;

27. Bahwa Penggugat menolak dalil Tergugat yang dalam lembar Jawaban gugatan Tergugat untuk halaman 16 sampai dengan halaman 21 (mulai angka 12. a sampai dengan angka 16). Mengingat pada intinya dalil-dalil Tergugat merupakan dalil yang mengada-ada serta pada umumnya tidak dapat dibuktikan serta tidak memiliki dasar hukum sebagaimana mestinya;

28. Bahwa sampai dengan bulan Oktober 2014 Tergugat membayar upah kepada Penggugat secara teratur yang biasanya dilakukan pada tanggal 25 setiap bulannya melalui rekening bank milik Penggugat dengan dilengkapi penerbitan lembar slip upah dari Tergugat dengan rincian upah sebagai berikut:

Upah Pokok : Rp11.990.700,00

Tunjangan Jabatan : Rp0,-

Tunjangan lain2 : Rp0,-

Uang Makan : Rp0,-

Bahwa upah dalam hal pembayaran uang secara teratur dan berkala selama hubungan kerja masih berlangsung atau yang lazim dikenal dengan istilah 'take home pay' tersebut dengan sah dibayarkan kepada Penggugat oleh Tergugat dalam memenuhi nilai uang upah yang diatur dalam Pasal 1 angka (30) jo Pasal 94 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (P-14);

29. Bahwa Penggugat sesuai dengan haknya selama bekerja dengan Tergugat selain memperoleh pembayaran upah yang sah secara berkala tiap bulan dari Tergugat, juga memperoleh tunjangan dan/atau catu baik/tidak dalam bentuk uang maupun dalam bentuk uang sebagai berikut:

a. Fasilitas pemakaian kendaraan roda empat (mobil) termasuk fasilitas penggantian uang bahan bakar kendaraan (bensin) beserta penggantian uang biaya jalan tol dan parkir sesuai peruntukannya, yang dalam hal ini masih digunakan Penggugat tiap harinya sampai dengan tanggal 3 November 2014 (P-15). Adapun Fasilitas mobil yang dipercayakan dan diberikan hak pemakaian oleh Tergugat kepada Penggugat tiap harinya



selalu diparkir di tempat kediaman (rumah) Penggugat yang pada prinsipnya untuk digunakan sebagai media transportasi pulang dan pergi kerja harian Penggugat dari tempat tinggalnya yang berlokasi di Mutiara Bogor Raya, Zona Sevilla C8/8, RT 003/RW 015, Katulampa, Kota Bogor ke perusahaan Tergugat yang berlokasi di Jalan Pancasila V, Gunung Putri, Kabupaten Bogor dan sekaligus dipergunakan untuk keperluan transportasi operasional sebagaimana keperluan pekerjaan Penggugat termasuk keperluan transportasi keperluan pribadi sepanjang menunjang kesejahteraan Penggugat yang dapat diperhitungkan dalam bentuk uang tunai keseluruhannya melalui hitungan rata-rata perbulan sebagai berikut (P-35):

- a. 1. Sewa kendaraan Rp4,500,000,00
- a. 2. Uang bensin, tol & parkir Rp2,100,000,00
- b. Tunjangan Hari Raya Tahunan, berupa uang tunai yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat sesuai peraturan perusahaan/perundang undangan setiap tahunnya sebesar 1 (satu) bulan upah bulanan yang dalam hal ini sesuai dengan upah bulanan Penggugat yang tercatat sampai dengan bulan Oktober 2014 sebesar Rp11.990.700,00 sedemikian rupa nilai uang tersebut jika diperhitungkan sebagai pendapatan Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat tiap bulannya sebesar Rp999.225,00 (P-35);
- c. Uang Bonus Tahunan, berupa uang tunai yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat setiap tahun sekali sesuai peraturan/ketentuan perusahaan yang berlaku untuk sebesar 1 (satu) bulan upah bulanan yang dalam hal ini sesuai dengan upah bulanan Penggugat yang tercatat sampai dengan bulan Oktober 2014 sebesar Rp11.990.700,00 sedemikian rupa nilai uang tersebut jika diperhitungkan sebagai pendapatan Penggugat yang dibayarkan oleh Tergugat tiap bulannya sebesar Rp999.225,00 (P-35);
- d. Cuti tahunan, sebagaimana diatur dalam peraturan perusahaan maupun perUndang Undangan yang berlaku bagi seluruh karyawan/pekerja di perusahaan Tergugat sebanyak 12 (dua belas) hari per tahun. Dalam hal ini hak cuti Penggugat sejumlah 12 (dua belas) hari dimaksud akan dengan sendirinya muncul dan berlaku sah setiap awal bulan Januari untuk dapat dipergunakan langsung pada tahun yang sama dan untuk hak cuti yang masih tersisa pada saat munculnya hak cuti pada tahun berikutnya dapat diganti dalam bentuk uang tunai yang dibayarkan



Tergugat kepada seluruh karyawan/pekerja yang berhak termasuk Penggugat dengan rincian perhitungan penggantian hak cuti sebagai berikut:

Uang Penggantian Hak cuti = Sisa cuti (hari) x Upah 1 (satu) Bulan/30 (hari);

Adapun hak cuti periode tahun 2014 yang masih tersisa (belum terpakai) dan belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebanyak 7 (tujuh) hari dan untuk sisa hak cuti periode tahun 2015 yang masih belum dipakai dan belum dibayarkan kepada Penggugat adalah sebanyak 12 (dua belas) hari (P-27);

Sedemikian rupa hak-hak Penggugat yang terurai dalam butir 40 dalam replik ini merupakan komponen upah dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja pada perkara *a quo* sebagaimana diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan *jo* Surat Edaran Menaker Nomor 7 Tahun 1990 tentang Pengelompokan Upah;

30. Bahwa secara keseluruhan jawaban Tergugat sama sekali tidak dapat membantah dengan tegas terhadap dalil-dalil yang diajukan dalam gugatan Penggugat dan sekaligus Tergugat telah mengakui kebenaran keseluruhan dalil-dalil Penggugat yang pada intinya menunjukkan tindakan Tergugat yang telah melanggar dan atau bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, maka sudah patut dan layak menurut hukum jika Tergugat dihukum untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang telah diuraikan diatas, Penggugat mohon dengan hormat kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk menolak atau sekurang-kurangnya tidak dapat menerima Jawaban Tergugat terhadap gugatan Penggugat;

II. Replik:

31. Bahwa Penggugat mempertahankan keseluruhan dalil-dalil dalam replik Penggugat yang meruakan satu kesatuan dan berlaku mutatis mutandis dengan gugatan Penggugat dan dianggap dimuat dalam kesimpulan Penggugat, untuk itu tidak perlu diulang-ulang lagi;

III. Duplik:

32. Bahwa Penggugat menolak keseluruhan dalil-dalil Tergugat yang tertuang dalam duplik Tergugat, dan sekaligus mempertahankan keseluruhan dalil-



dalil Penggugat baik yang tertuang dalam gugatan maupun dalam replik Penggugat;

33. Bahwa dalam Duplik Tergugat pada halaman 6 butir 10 menyatakan “..... kecuali Penggugat dapat membuktikan bahwa perjanjian kerja yang dimaksud bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan Peraturan Perundang undangan yang berlaku”. Dalil Tergugat ini merupakan bukti bahwa Tergugat sama sekali tidak menghormati hukum yang berlaku baginya, sebab pembuktian tentang hal ini bukanlah kewajiban Penggugat, melainkan yang menentukan suatu perbuatan hukum merupakan pelanggaran atau tidak adalah putusan pengadilan sebagaimana telah dilakukan Penggugat melalui gugatan pada perkara *a quo*. Disisi lain berdasarkan Pasal 59 ayat (7) *jo* Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak awal demi hukum merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) atau Karayawan Tetap. Hal ini diperkuat juga dengan adanya Putusan Mahkamah Agung 83/G/2013/PHI.Mdn yang telah berkekuatan hukum tetap;
34. Bahwa pada dasarnya dalil-dalil yang disampaikan dalam duplik Tergugat hanya merupakan pengulangan dari uraian-uraian yang tercantum dalam jawaban Tergugat, sedangkan tentang tanggapan Penggugat terhadap jawaban Tergugat telah disampaikan dengan tegas dan lengkap dalam replik Penggugat;
35. Bahwa Keseluruhan dalil Tergugat dalam duplik Tergugat merupakan uraian pendapat Tergugat belaka tanpa didukung oleh alat bukti dan/atau dasar hukum yang *relevan* baginya, sedemikian rupa berdasarkan Pasal 163 HIR atau Pasal 283 Rbg. atau Pasal 1865 KUHPerdara yang merupakan azas pembuktian hukum acara perdata (Sudikno Mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia Edisi ke-7, Yogyakarta, Liberty, 2006, Cet.I, hal 134-136), Tergugat sama sekali tidak melakukan kewajibannya dalam membuktikan keseluruhan dalil-dalilnya sebagaimana mestinya;

IV. Pembuktian

A. Tentang alat bukti dari Penggugat;

A.1. Bukti tertulis Penggugat;

- Bahwa berdasarkan berita acara persidangan Penggugat telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah diberi materai Rp6.000,00 yang di legalisir dan telah diperiksa pada persidangan yang terbuka umum dan diberi tanda Bukti P1 sampai dengan P-50;

Tanggapan:

Hal. 45 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



36. Bahwa jika dicermati keseluruhan alat bukti tertulis termasuk transkrip rekaman pembicaraan Penggugat dengan Tergugat yang disampaikan Penggugat dalam sidang perkara *a quo* telah terpenuhi keseluruhan unsur yang diatur dalam peraturan perundang undangan terkait sedemikian rupa membenarkan adanya fakta hukum, yaitu:
37. Bahwa mengingat Penggugat diterima sebagai pekerja di perusahaan Tergugat sebagai HRD & GA Manager (Manajer Personalia dan Umum) yang menurut sifat dan jenis pekerjaannya tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan utama perusahaan Tergugat maka Tergugat telah melakukan pelanggaran ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
38. Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak Penggugat diterima sebagai pekerja di PT. Yupi Indo Jelly Gum yang diakui dan/atau tidak dapat dibuktikan bantahaan oleh Tergugat merupakan satu grup dengan PT. Megasari Makmur dan/atau biasa dikenal dengan nama Godrej Grup, yaitu tanggal 16 Mei 2005;
39. Hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat di PT. Yupi Indo Jelly Gum, sejak awal demi hukum merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT) atau Karaywan Tetap;
40. Tergugat secara teratur tiap akhir bulan membayarkan hak upah Penggugat sejak bulan Mei 2005 sampai dengan Oktober 2014 berupa pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya, Uang Bonus Tahunan termasuk pemberian fasilitas kendaraan pribadi beserta uang perawatan kendaraan, uang bensin, uang jalan tol, dan uang parkir yang juga selama ini ditanggung oleh Tergugat;
41. Sejak awal bulan November 2014, Tergugat tanpa alasan sah telah menarik keseluruhan fasilitas perusahaan yang diperjanjikan sebelumnya yaitu berupa perangkat computer (laptop) dan kendaraan tanpa memberikan kompensasi pembayaran sebagaimana mestinya kepada Penggugat;
42. Sejak periode pengupahan bulan November 2014 sampai dengan berlangsungnya sidang perkara *a quo*, Tergugat dengan tanpa hak, sama sekali tidak membayarkan hak upah Penggugat termasuk Uang Tunjangan Hari Raya dan Uang Bonus periode akhir tahun 2014;
43. Dengan surat kuasa dari Budi Satriyo selaku pengurus (Direktur) PT. Megasari Makmur kepada saudara Riduan Siagian yang dibuat, ditandatangani dan berlaku sejak awal April 2014, maka Surat Skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tanggal 4 November 2014 adalah surat



yang sah dan berlaku, sehingga dengan demikian Tergugat terbukti mengakui bahwa keberadaan Penggugat sampai dengan dikeluarkannya surat kuasa tersebut merupakan karyawan yang bekerja (memiliki hubungan kerja) dengan Tergugat secara sah;

44. Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedemikian rupa sehingga Penggugat memiliki hak yang sah untuk mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja;
45. Demi hukum, Penggugat memiliki hak memperoleh pembayaran uang atas upah setiap bulannya sejak periode November 2014 sampai adanya putusan sidang perkara *a quo*;
46. Penggugat memiliki hak memperoleh persetujuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat dan memperoleh pembayaran Uang Pesangon sebagaimana ditentukan dalam Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

A.2. Keterangan saksi Penggugat;

Penggugat mengajukan seorang saksi yaitu, nama: Ninong Sari Widorini, S.H., jenis kelamin: perempuan, tempat/tanggal lahir: Jakarta, 6 Mei 1970, Agama Islam, alamat: Jalan Cipinang Cempedak IV/12 RT 005/RW 006, Cipinang Cempedak-Jatinegara – Jakarta Timur;

Bahwa dalam persidangan saksi menerangkan di bawah sumpah:

- Bahwa benar saksi pernah bekerja pada perusahaan Tergugat sejak Agustus tahun 2009 sampai dengan Desember tahun 2013;
- Bahwa benar saksi selama bekerja dengan Tergugat memiliki tugas, tanggung jawab serta jabatan sebagai Legal Manager;
- Bahwa benar saksi mengerti dan memahami perkara dan/atau sengketa yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat adalah merupakan perkara Perselisihan Hubungan Industrial dan sekaligus saksi memahami alasan kehadirannya dalam sidang perkara *a quo*;
- Bahwa benar tugas utama saksi sebagai *Legal Manager* adalah memastikan kepatuhan Tergugat terhadap tiap hukum positif yang berlaku baginya dari waktu ke waktu termasuk pemberitahuan perihal perkembangan Undang Undang;
- Bahwa benar saksi dalam beberapa hal selalu memberikan masukan dan mengingatkan Tergugat untuk mematuhi hukum-hukum positif yang merupakan kewajiban Tergugat untuk melaksanakan ketentuan



(hukum positip) yang berlaku baginya termasuk hukum ketenagakerjaan yang sudah berlaku lama maupun yang baru saja diberlakukan;

- Bahwa saksi juga menerangkan belum pernah melihat sertifikat bukti P37 b;
- Bahwa saksi menerangkan sekalipun belum pernah melihat sertifikat yang dimaksud tetapi saksi menerangkan bahwa sertifikat tersebut membuktikan prestasi seorang karyawan serta benar sertifikat tersebut diterbitkan dan ditandatangani oleh pihak *management Goodrej Group*;
- Bahwa benar saksi menerangkan bahwa dimungkinkan terjadi tumpang tindih pembayaran upah, tunjangan, jamsostek maupun Pajak PPh bagi Penggugat untuk waktu dan/atau periode bulan yang sama dibayarkan oleh lebih dari satu persero sebagaimana diperlihatkan kepada saksi atas bukti-bukti tertulis yang antara lain berupa slip gaji periode Mei 2006 atas nama Penggugat yang masih dibayarkan oleh PT. Yupi Indo Jelly Gum, namun tunjangan-tunjangan lain dibayarkan oleh PT. Megasari Makmur sedangkan pada Lembar Pajak PPh untuk periode tersebut dibayarkan oleh PT. Yuppi Indo Jelly Gum. Dalam hal ini pembayaran keseluruhan uang tersebut dilakukan pada waktu yang sama, yaitu pada akhir bulan Mei 2006;
- Bahwa benar saksi mengenal dan mengakui hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat telah terjadi sejak 16 Mei 2005 yang dimulai dengan adanya kontrak kerja antara Penggugat dengan PT. Yupi Indo Jelly Gum sebagaimana bukti tertulis surat perjanjian terkait yang diperlihatkan kepada saksi;
- Bahwa benar saksi mengenal lembar "*Employee Leave Card*" (bukti P-27) dengan logo "*Godrej Grup*", yang diperlihatkan kepadanya merupakan lembar rekaman jumlah hak cuti karyawan yang digunakan oleh seluruh karyawan dalam perseroan Grup Godrej maupun Grup Delta termasuk saksi.
- Bahwa benar saksi menerangkan sisa hak cuti Penggugat sampai dengan akhir Desember 2014 sejumlah 7 (tujuh) hari sebagaimana diperlihatkan padanya dalam lembar "*employee leave card*", dan hak cuti tersebut diatur dan ditetapkan untuk tiap karyawan akan memiliki hak cuti sejumlah 12 (dua belas) hari terhitung sejak tiap awal tahun sedemikian rupa, maka hak cuti Penggugat terhitung sejak awal tahun 2015 muncul sejumlah 12 (dua belas) hari;



- Bahwa benar saksi menerangkan bahwa *Godrej Grup* adalah pemegang saham PT. Megasari Makmur (Tergugat);
- Bahwa benar saksi menerangkan sebagaimana bukti-bukti tertulis yang diperlihatkan kepadanya bahwa sesungguhnya sekalipun terdapat beberapa nama perseroan yang melakukan perikatan hubungan kerja terhadap Penggugat seperti PT. Yupi Indo Jelly Gum, PT. Sejati Karya Mandiri, PT. Tri Guna Bina Sejahtera, PT. Megasari Makmur, PT. Intrasari Jaya, PT. Sarico Indah, PT. Eka Mas Jaya, merupakan bagian dari satu pengelolaan/kepengurusan yang sama dan lebih dikenal dengan nama Grup Godrej dan/ atau Grup Delta;
- Bahwa benar saksi menerangkan bahwa mengingat hukum ketenagakerjaan merupakan *lex specialis derogat generali* dari hukum perdata umum, maka dalam lingkungan perusahaan Tergugat pelaksanaan dan penerapan hukum ketenagakerjaan di kendalikan tidak secara langsung oleh saksi melainkan terpisah melalui bidang kepersonaliaan dimana Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat;
- Bahwa benar saksi telah mengingatkan berulang kali kepada Tergugat untuk segera mematuhi ketentuan perundang undangan ketenagakerjaan yang mengatur tentang syarat-syarat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan/atau pemanfaatan tenaga alih daya sebagaimana mestinya, namun tidak diindahkan oleh Tergugat;
- Bahwa benar saksi telah mengetahui pemberlakuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yang khususnya mengatur syarat-syarat jenis pekerjaan yang dibenarkan oleh hukum untuk dilakukan hubungannya secara alih daya (*outsourcing*), sekaligus saksi telah mengingatkan dengan tegas kepada Tergugat untuk mematuhi ketentuan tersebut sebagaimana mestinya;
- Bahwa saksi menerangkan sekitar tahun 2013 pernah diminta oleh Pihak management untuk membantu divisi HRD dalam hal temuan audit dari pihak Pengawas Ketenagakerjaan, tetapi tidak disebutkan secara detail membantu dalam hal apa;
- Bahwa benar saksi telah mengetahui keberadaan 'temuan dari audit kepatuhan hukum ketenagakerjaan' yang diselenggarakan oleh tim pengawas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor terhadap PT. Megasari Makmur pada pertengahan tahun 2013, yang dalam hal ini sekalipun saksi tidak pernah melihat lembar laporan temuan tersebut, namun telah mendengar bahwa antara lain inti

Hal. 49 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



temuannya memuat tentang pelanggaran yang dilakukan Tergugat dalam penerapan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan terkait penggunaan tenaga alih daya (*outsourcing*) dilindungi perusahaan Tergugat;

- Bahwa saksi menerangkan dengan posisi jabatan ibu Paula sebagai Manager HRD tidak pantas sebagai Karyawan Alih Daya (*outsourcing*);
- Bahwa saksi menerangkan belum pernah melihat semua perjanjian-perjanjian kerja ibu Paula;
- Bahwa saksi menerangkan untuk status Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) tidak diperlukan suatu penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;
- Bahwa saksi menerangkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bisa saja menyimpang dari peraturan-peraturan tetapi apabila tidak terdapat penyimpangan maka harus menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Tanggapan:

47. Bahwa dalam sidang perkara *a quo*, Tergugat sama sekali tidak menyangkal seluruh keterangan saksi sebagaimana diuraikan di atas, berdasarkan Pasal 163 HIR atau Pasal 283 Rbg. atau Pasal 1865 KUHPerdara maka dengan demikian keseluruhan keterangan saksi tersebut merupakan fakta-fakta yang terungkap di dalam persidangan perkara *a quo* yang menguatkan dalil-dalil Penggugat sebagaimana terurai dalam gugatan maupun Replik Penggugat, sedemikian rupa harus diterima sebagai kebenaran hukum yang selanjutnya menjadi pertimbangan Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;
48. Bahwa Keterangan Saksi telah membuktikan kebenaran yang menjadi fakta hukum atas bukti tertulis yang disampaikan Penggugat dalam persidangan perkara *a quo* (bukti P-27), yang pada intinya membenarkan sisa hak cuti Penggugat adalah 7 (tujuh) hari untuk periode tahun 2014 dan 12 (dua belas) hari untuk periode tahun 2015;
49. Bahwa keterangan saksi telah membuktikan kebenaran yang menjadi fakta hukum atas bukti tertulis yang disampaikan Penggugat dalam persidangan perkara *a quo* (bukti P-28, P-29, P-30) yang pada intinya menerangkan hasil kerja Penggugat atas perintah Tergugat, sehingga sedemikian rupa membenarkan bahwa sampai dengan Oktober 2014 Tergugat masih mempekerjakan Penggugat;

Hal. 50 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



50. Bahwa keterangan saksi telah membuktikan kebenaran yang menjadi fakta hukum atas bukti tertulis yang disampaikan Penggugat dalam persidangan perkara *a quo* (bukti P-32. f) yang pada intinya membenarkan adanya perintah Tergugat kepada Penggugat melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum dan sekaligus merupakan pekerjaan yang tidak pernah diperjanjikan sebelumnya untuk dilakukan oleh Penggugat;
51. Bahwa keterangan saksi telah membuktikan kebenaran yang menjadi fakta hukum atas bukti tertulis yang disampaikan Penggugat dalam persidangan perkara *a quo* (bukti P-32, P-36 dan P-37) yang pada intinya membenarkan sekalipun pihak Tergugat terdiri dari beberapa nama persero, namun keseluruhannya pengelolaan dan/atau pengurusannya dilakukan oleh nama-nama yang berada dalam naungan Grup Godrej dan/atau Grup Delta;
52. Bahwa keterangan saksi telah membuktikan kebenaran yang menjadi fakta hukum atas bukti tertulis yang disampaikan Penggugat dalam persidangan perkara *a quo* (bukti P-38) yang pada intinya membenarkan Tergugat telah mengetahui seutuhnya perihal pelanggaran yang dilakukan Tergugat dalam hal penggunaan tenaga alih daya (*outsourcing*) dan hubungan kerja karyawan kontrak (PKWT) untuk jenis pekerjaan tertentu;

B. Tentang alat bukti dari Tergugat;

B.1. Bukti tertulis Tergugat;

- a. - Bahwa Tergugat mengajukan bukti tertulis berupa perjanjian kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang keseluruhannya telah disampaikan oleh Penggugat dalam sidang perkara *a quo*;
- Bahwa Tergugat menyampaikan bukti tertulis berupa surat perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dimulai pada tanggal 16 Mei 2006 dan seterusnya sampai dengan Perjanjian kerja terakhir nomor 378/PK/Pers-MM/III/2013 (bukti T—1, T-2, T-3, T-5, T—6, T-7, T-8, T-9, T-10, T-11, T-12, T-13, T-14, T-15 T-16, T-17, T-18, T-19, T-23 dan T-24) yang pada intinya menyatakan hubungan hukum dan/atau hubungan kerja benar terjadi sebagaimana bukti tertulis dimaksud;
- Bahwa Tergugat menyampaikan bukti surat keterangan dari PT. Yupy Indo Jelly Gum (T-4) yang tertulis bukan dalam bahasa Indonesia tentang pengunduran diri Penggugat dari PT. Yupi Indo Jelly Gum, tanpa menunjukkan surat pengunduran diri Penggugat;



- Bahwa Tergugat menyampaikan bukti surat Nomor 027/SK/ MM GHR/IV/2014 (T-25) yang intinya tentang penolakan Penggugat terhadap pengangkatan karyawan tetap;
- Bahwa Tergugat menyampaikan surat kronologis kehadiran Penggugat ke Megasari Makmur (T-26) yang intinya menyatakan Penggugat dan Tergugat sudah tidak memiliki hubungan kerja;
- Bahwa Tergugat menyampaikan surat ijin BKPM (bukti T-33B) dan Surat Tanda Daftar Perusahaan (bukti T-34) yang intinya menerangkan kegiatan utama perusahaan Tergugat dalah produksi peralatan rumah tangga dan bukan tentang kepersonaliaan sebagaimana jenis pekerjaan Penggugat selama bekerja dengan Tergugat;
- Bahwa Tergugat menyampaikan bukti surat (bukti T-27, T-28, T-29, T-30, T-31, T-32, T-33A dan T-35) yang pada intinya merupakan bukti surat yang sama dengan yang disampaikan oleh Penggugat, yaitu (bukti P-19, P-21, P-22, P-25, P-37.a);

Tanggapan:

53. Bahwa bukti- bukti surat Tergugat yaitu T1, T2, T-4, T-5, T-7, T-8,T-9,T-10, T-11, T-15, T-16, T-17, T-22, T-28, Tergugat sebagai pihak perusahaan tidak dapat membuktikan dan/atau tidak memperlihatkan/menyertakan bukti-bukti surat asli/otentik di hadapan Majelis Hakim yang seharusnya dokumen-dokumen yang dimaksud tersebut ada file aslinya di perusahaan;
54. Bahwa bukti Tergugat (bukti T-1) telah dinyatakan melalui bukti P-36 yang disampaikan Penggugat dan diperkuat dalam agenda sidang keterangan saksi Penggugat sebagai sebuah perjanjian kerja yang berawal dari kelanjutan perjanjian kerja Nomor 1898/Pers-YIJG/PK/V/2005 antara Penggugat dengan PT. Yupi Indo Jelly Gum sejak 16 Mei 2005 yang diperpanjang perjangiannya melalui Surat Nomor 01/PPK/IAT-YP/X/2005 tertanggal 27 Oktober 2005. Bahwa sekalipun Tergugat mendalilkan Penggugat telah mengundurkan diri dari PT. Yupi Indo Jelly Gum dan/atau PT. Megasari Makmur tidak ada hubungan dengan PT. Yupi Indo Jelly Gum, namun terbukti bahwa pada akhir bulan Mei 2006 Penggugat memperoleh upah yang tertera dalam slip gaji masih dibayar melalui PT. Yupi Indo Jelly Gum, sedangkan Tunjangan pada periode yang sama dibayar oleh PT. Megasari Makmur demikian halnya dengan pembayaran Pajak Penghasilan yang ditunjukkan/terbukti melalui lembar SPT Tahunan Penggugat, padahal menurut dalil Tergugat, sejak 26 Mei 2006 Penggugat dianggap mulai



bekerja dan memiliki hubungan hukum (hubungan kerja) dengan Tergugat yang dalam sidang keterangan saksi Penggugat sama sekali tidak disangkal dan/atau disanggah oleh Tergugat;

55. Bahwa Tergugat telah dengan sendirinya mengakui dan sekaligus membenarkan bukti-bukti yang disampaikan Penggugat dalam sidang perkara *a quo* tentang keseluruhan perjanjian kerja (bukti P-1, P-2, P-3, P-4, P-5, P-6, P-7, P-8, P-9, P-10 dan P-11);
56. Bahwa tentang surat pengangkatan karyawan tetap bagi Penggugat (bukti T-25 dan/atau bukti P-13), selain dalam lembar surat tersebut tidak ada kolom tanda tangan yang tersedia bagi Penggugat yang mengharuskannya untuk menyetujui atau menolak, sebagaimana telah didalilkan oleh Penggugat dalam surat gugatannya, bahwa tidak ada ketentuan yang mengatur kewajiban Penggugat untuk menandatangani surat pengangkatan tersebut untuk menyetujui dan/atau menolaknya, justru keberadaan surat tersebut membuktikan bahwa Tergugat telah mengakui dengan sendirinya bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat berupa PKWTT (karyawan tetap). Sebab pada dasarnya penentuan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sebagai karyawan tetap bukanlah ditentukan oleh ada atau tidak adanya surat pengangkatan dari Tergugat melainkan berdasar Pasal 59 ayat (7) jo Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, demi hukum hubungan kerjanya adalah merupakan PKWTT (karyawan Tetap), dan hal inipun tidak disangkal oleh Tergugat dalam sidang perkara *a quo*;
57. Tentang bukti T-4, yang menerangkan Penggugat mengundurkan diri dari PT. Yupi Indo Jelly Gum, adalah suatu dokumen sepihak dan mengada-ada serta tidak dapat dipertanggungjawabkan tentang dasar keberadaan surat tersebut, bahkan dapat diduga sebagai upaya permufakatan jahat berupa penipuan yang dilakukan oleh Tergugat. Sebab telah disampaikan oleh Penggugat dalam Replik Penggugat, bahwa Penggugat tidak pernah menulis dan/atau menyerahkan surat penguduran dirinya kepada PT. Yupi Indo Jelly Gum, dan Tergugat juga tidak dapat menunjukkan bukti keberadaan surat penguduran diri Penggugat sebagaimana didalilkan oleh Tergugat melalui surat keterangan Nomor 243/HRD/YIJG/SK/VI/2011;
58. Tentang bukti T-26, yang intinya menerangkan bahwa Penggugat memaksa masuk ke dalam wilayah atau tempat kerja Tergugat, dapat disangkal oleh Penggugat melalui bukti P-16 yang menerangkan bahwa kehadiran Penggugat pada tanggal 7 November 2014 ke PT. Megasari Makmur



didahului dengan menulis lembar isian kehadiran tamu berupa 'visitor form' yang disediakan oleh petugas keamanan (sekuriti) perusahaan di pintu masuk, sedemikian rupa tentu perlu dibuktikan oleh Tergugat tentang dalil pemaksaan masuk wilayah atau tempat kerja Tergugat, padahal Penggugat terlebih dahulu diserahkan formulir 'visitor form' oleh petugas sekuriti untuk kemudian diisi dan/atau ditulis sebagaimana mestinya untuk kemudian Penggugat memasuki area PT. Megasari Makmur;

Bahwa pada lembar daftar alat bukti Tergugat, bukti T-26, Tergugat mendalilkan sebagai bukti "...padahal Penggugat dan Tergugat sudah tidak memiliki hubungan Kerja.", justru sebaliknya setelah Penggugat hadir dan masuk ke dalam perusahaan Tergugat atas seijin pihak sekuriti, ternyata Tergugat menyerahkan surat skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 yang sudah disiapkan terlebih dahulu oleh Tergugat sejak 4 November 2014 untuk ditandatangani Penggugat pada tanggal 7 November 2014 yang dalam hal ini justru membuktikan bahwa Tergugat melalui Saudara Riduan Siagian selaku pemegang Surat Kuasa Direktur (P-49) dengan ditandatanganinya surat skorsing tersebut olehnya dan diserahkan kepada Penggugat, mengakui dan membenarkan bahwa sampai surat tersebut ditandatangani oleh Tergugat, Penggugat adalah karyawan yang sah bekerja pada Tergugat sebagaimana tertulis pada surat skorsing tersebut, dan sekaligus membuktikan secara 'de facto' Tergugat mengakui bahwa antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak ada hubungan kerja lagi;

59. Bahwa terhadap bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat khususnya pada bukti surat T-33 A yang didalilkan oleh Tergugat dalam jawaban gugatan halaman 14 alinea ke 8 butir c, kami memberikan tanggapan bahwa Tergugat juga justru menyatakan sendiri tentang harapannya agar Penggugat bekerja kembali sebagaimana sangat jelas tersirat pada Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor (bukti P-23), yaitu Point Nomor (6): " Bahwa sedangkan menurut pihak perusahaan pada saat mediasi berlangsung menyatakan tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada pihak pekerja dan diminta untuk bekerja kembali seperti Biasa", maka kami mohon kepada Hakim Ketua Majelis untuk menolak seluruh keterangan-keterangan dalil bukti-bukti surat Tergugat yang tidak berdasarkan fakta otentik;
60. Tentang bukti T-33B dan T-34, bahwa Tergugat mencampuradukkan pengertian 'Kegiatan Usaha Pokok' sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal serta Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Wajib Daftar Perusahaan, dengan pengertian 'kegiatan dalam arti pekerjaan' sebagaimana dimaksud dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

B.2. Keterangan saksi Tergugat;

- Bahwa Tergugat dalam persidangan perkara *a quo* sama sekali tidak mengajukan saksi;

Tanggapan:

61. Bahwa Tergugat sama sekali tidak mampu menghadirkan saksi yang dapat membuktikan atas kebenaran keseluruhan dalil-dalil Tergugat baik dalam jawaban Tergugat maupun dalam duplik Tergugat termasuk bukti-bukti tertulis yang diajukan Tergugat;
62. Patut diduga kuat, bahwa tidak ada seorang saksipun yang bersedia dihadirkan dan/atau diperhadapkan dalam sidang perkara *a quo* guna mendukung serta menguatkan dalil-dalil Tergugat dan/atau dalam upaya menyangkal keseluruhan dalil-dalil maupun keseluruhan alat bukti yang disampaikan Penggugat dalam sidang perkara *a quo*;

C. Fakta lain dalam persidangan

- Bahwa dari pihak perusahaan (Tergugat) terdapat pihak yang keluar dari surat kuasa pada awal-awal persidangan yaitu saudara Riduan Siagian, S.H., namun kemudian diketahui pada saat agenda persidangan saksi-saksi dari Penggugat, saudara Riduan Siagian, S.H., kembali hadir sebagai kuasa pihak PT. Megasari Makmur;
63. Bahwa berdasarkan Pasal 163 HIR atau Pasal 283 Rbg. atau Pasal 1865 KUHPerdara yang merupakan azas pembuktian dalam hukum acara perdata (Sudikno Mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia edisi ke-7, Yogyakarta, liberty, 2006, Cet.I, hal 134-136), Penggugat telah memastikan keseluruhan dalil-dalil gugatannya telah memiliki kebenaran formil yang tidak dapat disangkal dan/atau disanggah yang dalam hal ini dianggap pengakuan oleh Tergugat selama berlangsungnya sidang perkara *a quo*, dan sebaliknya Tergugat tidak dapat membuktikan kebenaran formil dari dalil-dalilnya baik dalam jawaban, duplik maupun alat bukti dari Tergugat selama berlangsungnya sidang perkara *a quo*, maka dengan memperhatikan keseluruhan uraian-uraian di atas, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut;

Hal. 55 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



64. Bahwa benar Tergugat sejak tanggal 16 Mei 2005 sampai dengan 31 maret 2014 mempekerjakan Penggugat dengan status hubungan kerja adalah murni sebagai pekerja kontrak maupun alih daya;
65. Bahwa Benar Tergugat telah mengetahui dan mengakui sebagaimana disampaikan juga oleh saksi, bahwa Penggugat dengan pekerjaannya sebagai Manajer Personalia tidak pantas dan sepatutnya diterima bekerja dengan status hubungan kerja PKWTT (karyawan tetap);
66. Mengingat sifat dan jenis pekerjaan yang diterima Penggugat sebagai HRD & GA Manager (Manajer Personalia dan Umum) merupakan jenis pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dengan kegiatan utama perusahaan Tergugat, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (7) jo Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat sejak awal demi hukum merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau karyawan tetap;
Hal ini diperkuat juga dengan adanya Putusan Mahkamah Agung 83/G/2013/PHI.Mdn yang telah berkekuatan hukum tetap;
67. Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat dimulai sejak Penggugat menjadi pekerja di PT. Yupi Indo Jelly Gum yang juga merupakan perusahaan yang masih satu grup dengan PT. Megasari Makmur yaitu tanggal 16 Mei 2005 yang kedua persero ini dapat dikenal sebagai Grup Godrej dan/atau Grup Delta;
68. Bahwa benar berdasarkan keterangan saksi, Penggugat selama bekerja di PT.Megasari Makmur (dengan Tergugat) termasuk kategori karyawan yang berprestasi sebagaimana bukti sertifikat (bukti P-37.b) yang telah diperlihatkan kepada saksi di persidangan;
69. Bahwa benar Tergugat dan/atau pihak Perusahaan Management PT. Megasari Makmur yang mengajukan surat permohonan Mediasi terkait Perselisihan Hubungan Industrial dengan Pihak Pekerja a.n. Paula.A. Santi Hutasoit ke Dinas tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Bogor pada Tanggal 5 November 2014;
70. Bahwa berdasarkan surat skorsing dan surat larangan untuk dilarang hadir dan/atau masuk ke wilayah dan/atau lingkungan perusahaan yang dibuat oleh Tergugat serta memperhatikan kualitas hubungan kerja antara pihak Penggugat dan sampai dengan proses upaya hukum perkara *a quo*, sulit terjalin kembali hubungan kerja yang harmonis bagi kedua belah pihak;
71. Bahwa pihak mangement perusahaan PT. Megasari Makmur (Tergugat) yang pertama kali menyampaikan permohonan mediasi ke Disnaker

Hal. 56 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Bogor terkait perselisihan Hubungan Industrial dengan Penggugat pada tanggal 5 November 2014 beberapa hari setelah surat skorsing diberitahukan kepada Penggugat yaitu pada tanggal 3 November 2014, maka secara logika hukum Tergugat/pihak perusahaan yang menginginkan dan/atau mengakui secara *de facto* telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial”;

72. Bahwa Penggugat Sdri. Paula menerima seluruh isi anjuran yang yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kabupaten Bogor tanggal 31 Maret 2015 dengan Nomor: 565/2175/Hi-Syaker/2015 sekalipun dengan catatan kekeliruan pencantuman nilai upah Penggugat, namun (sedangkan) pihak perusahaan (Tergugat) menolak surat anjuran tersebut;
73. Bahwa pihak perusahaan (Tergugat) menolak surat anjuran, tetapi tidak menindak lanjuti dengan menyampaikan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Provinsi Jawa barat di Bandung sebagaimana mestinya;
74. Bahwa benar pada Tanggal 7 November 2014 Penggugat sdri.Paula masuk bekerja ke PT.Megasari Makmur tetapi tidak diperbolehkan masuk oleh pihak security perusahaan dikarenakan ada surat dari pihak perusahaan (Sdr. Riduan Siagian) yang melarang Penggugat untuk masuk ke dalam area kantor;
75. Sejak awal bulan November 2014, Tergugat tanpa alasan sah telah menarik keseluruhan fasilitas perusahaan yang diperjanjikan sebelumnya yaitu berupa perangkat computer (laptop) dan kendaraan tanpa memberikan kompensasi pembayaran sebagaimana mestinya kepada Penggugat;
76. Sejak periode pengupahan bulan November 2014 sampai dengan berlangsungnya sidang perkara *a quo*, Tergugat dengan tanpa hak, sama sekali tidak membayarkan hak upah Penggugat termasuk Uang Tunjangan Hari Raya dan Uang Bonus periode akhir tahun 2014;
77. Dengan surat kuasa dari Budi Satriyo selaku pengurus (Direktur) PT. Megasari Makmur kepada Saudara Riduan Siagian yang dibuat, ditandatangani dan berlaku sejak awal April 2014, maka surat skorsing Nomor 0381/HR/55/MM/XI/2014 tanggal 4 November 2014 adalah surat yang sah dan berlaku, sehingga dengan demikian Tergugat terbukti mengakui bahwa keberadaan Penggugat sampai dengan dikeluarkannya surat tersebut merupakan karyawan yang bekerja (memiliki hubungan kerja) dengan Tergugat secara sah;

Hal. 57 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



78. Tergugat secara teratur tiap akhir bulan membayarkan hak upah Penggugat sejak bulan Mei 2005 sampai dengan Oktober 2014 berupa pembayaran Uang Tunjangan Hari Raya, Uang Bonus Tahunan termasuk pemberian fasilitas kendaraan pribadi beserta uang perawatan kendaraan, uang bensin, uang jalan tol, dan uang parkir yang juga selama ini ditanggung oleh Tergugat, dalam hal ini menurut Pasal 157 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1990 tentang Pengelompokan upah, dapat diperhitungkan sebagai Komponen Upah dalam perhitungan Uang Pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013;
79. Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 169 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedemikian rupa sehingga Penggugat memiliki hak yang sah untuk mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja;
80. Demi hukum, Penggugat memiliki hak memperoleh pembayaran uang atas upah setiap bulannya sejak periode November 2014 sampai adanya putusan sidang perkara *a quo*;
81. Penggugat memiliki hak memperoleh persetujuan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Tergugat dan memperoleh pembayaran Uang Pesangon sebagaimana ditentukan dalam Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
82. Bahwa Penggugat masih memiliki sisa hak cuti yang belum digunakan sejumlah 7 (tujuh) hari sampai dengan periode tahun 2014 dan sejumlah 12 (dua belas) hari terhitung sejak awal tahun 2015;
83. Bahwa dari upaya Tripartit Penggugat dengan Tergugat melalui pihak Mediator oleh Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor telah diperoleh hasil berupa Anjuran Nomor 565/2175/Hi Syaker/2015 tanggal 31 Maret 2015 beserta risalah perundingannya yang pada intinya membenarkan dalil-dalil Penggugat dan sekaligus mewajibkan Tergugat untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (2 PMTK) dan hak-hak lain yang belum diterima Penggugat dengan Masa Kerja Mulai 16 Mei 2005;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena *Judex Facti*, telah benar menerapkan hukum menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dengan berdasarkan ketentuan Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan upah skorsing, dengan pertimbangan:

1. Bahwa Pengusaha/Termohon Kasasi tidak melakukan kewajibannya untuk mempekerjakan Pekerja/Pemohon Kasasi seperti biasanya, sehingga berdasar hukum hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Pekerja dengan Termohon Kasasi/Pengusaha putus dan berhak uang kompensasi pesangon 2 kali Uang Pesangon, Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 169 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana perhitungannya telah benar oleh *Judex Facti*;
2. Bahwa masa kerja sebagai dasar perhitungan uang kompensasi antara pekerja dengan pengusaha telah benar sejak 1 April 2014, karena hubungan kerja sebelumnya bukan dengan Termohon Kasasi melainkan dengan PT Sejati Karya Mandiri, PT Triguna Bina Sejahtera tidak dapat dipertimbangkan karena tidak menjadi pihak Tergugat dalam perkara ini, lagipula secara tegas berdasarkan bukti tertulis P-13/T-25 pekerja diangkat menjadi pegawai tetap Termohon Kasasi sejak tanggal 1 April 2014;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau Undang Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Paula A Santi Hutasoit tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara

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

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PAULA A SANTI HUTASOIT** tersebut;

Hal. 59 dari 60 hal.Put.Nomor 52 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Mei 2016 oleh Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H.,M.H., dan Dr. Fauzan, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Hakim-Hakim anggota:

K e t u a,

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

Ttd./Dr. Fauzan, S.H.,M.H.

Ttd./Dr. H. Supandi, S.H.,M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd./Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Hal. 60 dari 60 hal.Put.Nomor 52 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)