



PUTUSAN
Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT CAKRAWALA MATRA INDONESIA, yang diwakili oleh Direktur Utama PT Cakrawala Matra Indonesia, Wadhy Eko Putra, berkedudukan di Jalan Berdikari Nomor 105 RT.002/RW.005, Kelurahan Umbansari, Kecamatan Rumbai, Pekanbaru-Riau,, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tiswarni, Amd, General Manager PT Cakrawala Matra Indonesia, beralamat Jalan Berdikari Nomor 105 RT.002/RW.005, Kelurahan Umbansari, Kecamatan Rumbai, Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Januari 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

FANOLO ZAI, bertempat tinggal di Jalan Srikandi RT/RW. 001/010, Kelurahan Delima, Kecamatan Tampan, Pekanbaru;
Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan dan telah bekerja pada perusahaan Tergugat terhitung sejak tanggal 2 Juni 2014, jabatan Security dan menerima upah perbulan dari Tergugat terakhir bulan Februari 2016 sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat terhitung sejak dipekerjakan mulai tanggal 2 Juni 2014 s/d diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat tanggal 26 Maret 2016, Penggugat menerima upah secara tetap dan terus-menerus sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) perbulan yang dibayar dibawah Upah Minimum Kota Pekanbaru, yaitu:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2014 adalah sebesar Rp1.775.000,00 (satu juta tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 62 Tahun 2013 tanggal 21 November 2013;
 - b. Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2015 adalah sebesar Rp1.925.000,00 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah) berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.15/I/2015 tanggal 14 Januari 2015;
 - c. Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2016 adalah sebesar Rp2.146.375,00 (dua juta seratus empat puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah) berdasarkan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts.15/I/2015 tanggal 14 Januari 2015
3. Bahwa pada awalnya Penggugat bekerja pada Tergugat, jabatan Security berdasarkan kontrak kerja selama 1 (satu) tahun melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yakni dari tanggal 6 Juni 2014 s/d 6 Juni 2015 padahal sesungguhnya Penggugat telah bekerja mulai tanggal 2 Juni 2016 atau setelah Penggugat bekerja selama 5 (lima) hari kerja;
 4. Bahwa dengan berakhirnya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tanggal 6 Juni 2015, Tergugat masih tetap mempekerjakan Penggugat atau hubungan kerja masih tetap berlanjut tanpa ada perpanjangan atau pembaharuan PKWT s/d bulan 26 Maret 2016 dengan jabatan yang sama sebagai Security dan upah tetap dibayar sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) perbulan dan dibayarkan setiap bulan melalui tranfer ke rekening Bank BRI atas nama Penggugat;
 5. Bahwa Penggugat tidak pernah diberikan PKWT oleh Tergugat, Tergugat sebelumnya telah mempersiapkan PKWT dan Penggugat hanya diperbolehkan membaca sekilas pada saat penandatanganan PKWT untuk periode masa kerja dari tanggal 6 Juni 2014 s/d 6 Juni 2015 padahal nyata-nyatanya Penggugat sudah mulai bekerja pada Tergugat sejak tanggal 2 Juni 2014;
 6. Bawa Tergugat adalah perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mempekerjakan Penggugat sebagai pekerja untuk jasa pengamanan /Security di Gereja Mawar Sharon (GMS) Jalan Teuku Umar Nomor 22, Pekanbaru sebagai pengguna jasa tenaga kerja dalam hal ini tempat dipekerjakannya Penggugat;

Halaman 2 dari 16 hal. Put. Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)

Halaman 2



7. Bahwa pada tanggal 26 Maret 2016 tanpa alasan yang jelas dan didukung bukti-bukti telah melakukan kesalahan atau pelanggaran Penggugat secara tiba-tiba diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat secara sepihak;
8. Bahwa Penggugat selama bekerja pada perusahaan Tergugat tidak pernah melakukan kesalahan dan pelanggaran dan hal ini dapat dibuktikan Penggugat tidak pernah mendapat teguran baik lisan maupun tertulis sebagai dimaknai surat teguran atau surat peringatan dari Tergugat;
9. Bahwa terhitung mulai tanggal 26 Maret 2016, Penggugat telah diputuskan hubungan kerja (PHK) oleh Tergugat secara sepihak (lisan) dengan alasan Penggugat dikembalikan oleh Pengurus Gereja Mawar Sharon (GMS) selaku pengguna jasa tenaga kerja (Penggugat) sebagai Security kepada perusahaan Tergugat sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dan serta merta Tergugat juga langsung menggantikan posisi Penggugat dengan pekerja/karyawan yang lain;
10. Bahwa atas tindakan Tergugat yang secara tiba-tiba mem-PHK dan langsung menggantikan posisi kerja Penggugat dengan personil/pekerja lain sebagai Security di Gereja Mawar Sharon (GMS) tanpa alasan yang jelas dan pemberitahuan sebelumnya, Penggugat menghubungi perusahaan melalui telepon (HP) tidak pernah diangkat/diterima dan Penggugat beberapa kali mendatangi perusahaan juga tidak pernah diterima bertemu dengan pimpinan (Tergugat) dan selalu berdalih dengan alasan pimpinan tidak berada di tempat/kantor perusahaan padahal faktanya mobil kendaraan yang dipakai pimpinan selalu ada dan terparkir di kantor perusahaan;
11. Bahwa Penggugat menolak dan tidak dapat menerima tindakan Tergugat yang telah memperlakukan Penggugat semena-mena dengan melakukan pemutusan hubungan kerja hanya sepihak tanpa alasan yang jelas dan tidak sesuai tata cara dan mekanisme penyelesaian pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
12. Bahwa Penggugat selama bekerja terhitung mulai tanggal 2 Mei 2014 s/d 26 Maret 2016 (dengan PKWT hanya satu kali yaitu dari tanggal 6 Juni 2014 s/d 6 Juni 2015) tidak pernah diberikan cuti/istirahat tahunan dan tidak dibayarkan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) serta tidak diikutsertakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan;



13. Bahwa Penggugat merasa telah diperlakukan semena-mena, diputuskan hubungan kerja secara sepihak tidak sesuai ketentuan yang berlaku dan tidak membayar uang pesangon dan hak-hak lain kepada Penggugat atas tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak tersebut, maka Penggugat menyampaikan permasalahannya kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru di Pekanbaru, guna penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi dan menuntut agar Tergugat membayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya kepada Penggugat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
14. Bahwa terhadap surat Penggugat ke Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, selanjutnya setelah dilakukan pertemuan dalam sidang mediasi antara Penggugat dan Tergugat namun tetap tidak mencapai titik temu penyelesaian melalui kesepakatan, dan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru mengeluarkan Surat Anjuran Nomor Naker/C.4/565/573/VI/2014 tanggal 6 Juni 2016;
15. Bahwa Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, menganjurkan:
1. Agar PT Cakrawala Matra Indonesia (Cakramindo) Pekanbaru membayarkan kepada Pekerja Sdr. Fanolo Zai berupa:
 - Kekurangan upah tahun 2014 = $6 \times \text{Rp}275.000,00 = \text{Rp}1.650.000,00$;
 - Kekurangan upah tahun 2015 = $12 \times \text{Rp}425.000,00 = \text{Rp}5.100.000,00$;
 - Kekurangan upah tahun 2016 = $3 \times \text{Rp}646.375,00 = \text{Rp}1.939.125,00$;

Jumlah = Rp8.689.125,00;

(Delapan juta enam ratus delapan puluh sembilan ribu seratus dua puluh lima rupiah)'
 2. Untuk----- dst;
 3. Agar----- dst;
16. Bahwa Penggugat sangat keberatan dan dirugikan dengan Anjuran tertulis Mediator yang menganjurkan Tergugat hanya berkewajiban membayar kekurangan upah Penggugat sesuai upah minimum Kota Pekanbaru tahun 2014, 2015 dan UMK Tahun 2016, karena secara substansial sangat bertentangan dan bertolak belakang antara pertimbangan hukum dan kesimpulan dengan bunyi anjuran, dimana dalam pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator yang menyimpulkan bahwa secara keseluruhan baik keterangan maupun fakta serta bukti-bukti PKWT yang disampaikan Tergugat, secara *explicit* didalam Surat Anjuran dinyatakan, "Hal ini tidak dapat dijadikan pertimbangan mediator";



17. Bahwa Penggugat tidak dapat menerima pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator, dengan pengaturan syarat-syarat kerja yang diberlakukan diperusahaan yang hanya disampaikan secara lisan saja pada saat mediasi, dan walaupun dapat dijadikan alasan pelanggaran, kesalahan yang dilakukan Penggugat akan tetapi semestinya sebelumnya Tergugat terlebih dahulu melakukan upaya pembinaan melalui pemberian surat-surat peringatan tertulis terlebih dahulu sebelum melakukan tindakan PHK sesuai ketentuan diatur pada Pasal 161 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
18. Bahwa Penggugat pada awalnya bekerja pada Tergugat sejak tanggal 2 Juni 2014 dan selanjutnya dilakukan dengan ikatan hubungan kerja sistim kontrak melalui surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dilakukan dengan PKWT selama 1 (satu) tahun yaitu terhitung mulai tanggal 6 Juni 2014 s/d 6 Juni 2015 namun hubungan kerja tetap berlanjut s/d 26 Maret 2016 tanpa didasari adanya perpanjangan PKWT atau pembaharuan perjanjian kerja lebih lanjut;
19. Bahwa Penggugat sejak mulai bekerja pada perusahaan Tergugat terhitung tanggal 6 Juni 2014 s/d diputuskan hubungan kerja secara sepihak terhitung mulai tanggal 26 Juni 2016, Penggugat telah nyata-nyatanya secara terus menerus bekerja pada perusahaan Tergugat tanpa pernah terputus-putus;
20. Bahwa memperhatikan PKWT yang dilakukan Tergugat, Penggugat menilai telah menyalahi dan telah bertentangan sesuai ketentuan diatur Pasal 57 dan 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Kepmenakertrans Nomor Kep-100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan mana PKWT yang dibuat antara pengusaha dengan pekerja tidak sesuai ketentuan dimaksud, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sehingga dengan demikian status hubungan kerja Penggugat secara hukum secara serta merta telah menjadi karyawan tetap/permanen terhitung mulai dipekerjakan sejak tanggal 6 Juni 2014 sehingga dalam hal Tergugat mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat dengan hubungan kerja PKWTT, maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;
21. Bahwa tindakan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sifatnya hanya memaksakan kehendak secara sepihak dan semena-mena tanpa didukung alasan dan bukti-bukti kuat hal tersebut dapat dibuktikan tidak



adanya pemberian surat-surat peringatan secara tertulis sebagai upaya pembinaan terhadap Penggugat dan atas PHK yang dilakukan Tergugat sebelumnya tanda ada klarifikasi dan merundingkan terlebih dahulu tetapi secara tiba-tiba langsung melakukan PHK;

22. Bahwa pada prinsipnya Penggugat dapat menerima PHK yang dilakukan oleh Tergugat, akan tetapi Penggugat tidak dapat menerima yang hanya dibayarkan hak-hak sesuai anjuran Mediator, dimana anjuran tersebut sangat merugikan Penggugat, sehingga untuk itu sangat beralasan hukum Penggugat menuntut kepada Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai dengan ketentuan yang diatur Pasal 164 ayat (3), yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

23. Bahwa terhadap tindakan Tergugat dan berdasarkan hal-hal diuraikan, pada prinsipnya Penggugat bersedia diputuskan hubungan kerjanya dengan dibayarkan uang pesangon dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan diatur Pasal 163 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sesuai ketentuan diatur Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja di Perusahaan, dan hak-hak lainnya karena Penggugat juga tidak diikutsertakan oleh perusahaan Tergugat pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial baik Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maupun Jaminan Kesehatan sesuai diwajibkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

24. Bahwa Tergugat juga senyata-nyatanya telah mengabaikan ketentuan diatur Pasal 136 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mana tidak terdapat adanya upaya Tergugat untuk menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja, selanjutnya sesuai ketentuan diatur pada Pasal 151 ayat (2) semestinya Tergugat terlebih dahulu merundingkan maksud dilakukannya pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat dan menjadi inisiatif dan kewajiban Tergugat semestinya dalam penyelesaian PHK Penggugat secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana diamatkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI;

25. Bahwa berdasarkan uraian duduk perkara tersebut di atas, pada prinsipnya Penggugat bersedia dan dapat menerima PHK, namun oleh karena PHK



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut sifatnya hanya dipaksakan sepihak tanpa didukung alasan-alasan dan bukti-bukti hukum yang kuat tentang pelanggaran, kesalahan yang dituduhkan serta sebelumnya tanpa didahului perundingan maksud dilakukannya PHK sesuai diamanatkan Pasal 151 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka sangat beralasan dan menjadi bukti hukum Tergugat berkewajiban untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai ketentuan diatur Pasal 164 ayat (3), yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka yang harus dibayar oleh Tergugat adalah:

- Uang Pesangon sebesar $2 \times \text{Rp}2.146.375,00 \times 2 = \text{Rp}8.585.500,00$;
- Penggantian perumahan serta pengobatan
- dan perawatan, $15\% \times \text{Rp}8.585.500,00 = \text{Rp}1.287.825,00$;
- Jumlah $= \text{Rp}9.873.325,00$

(Sembilan juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah);

26. Bahwa oleh karena hak istirahat atau cuti tahunan Penggugat tidak pernah diberikan oleh Tergugat selama bekerja 1 (tahun) 9 (sembilan) bulan bekerja pada perusahaan Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) huruf a. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penggugat berhak atas penggantian hak cuti/istirahat tahunan untuk Tahun 2014 dan Tahun 2015 dan menjadi kewajiban Tergugat membayarkannya sebagaimana telah ditetapkan didalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Penetapan Peraturan Istirahat Buruh yaitu sebesar 7 (tujuh) hari kerja untuk tahun 2014 dan ditambah 12 (dua belas) hari kerja untuk tahun 2015, yakni sebesar $19/25 \times \text{Rp}2.146.375,00 = \text{Rp}1.631.245,00$ (satu juta enam ratus tiga puluh satu ribu dua ratus empat puluh lima rupiah);

27. Bahwa oleh karena Penggugat selama bekerja sejak tanggal 2 Juni 2014 s/d 26 Maret 2016 tidak pernah menerima/dibayarkan uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) sebagai hak pekerja (Penggugat) yang normatif dan wajib dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat, maka berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per.04/MEN/1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan, Penggugat

Halaman 7 dari 16 hal. Put. Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menuntut Tergugat membayarkan uang THR Penggugat untuk Tahun 2015 sebesar 1 (satu) bulan upah Penggugat sebesar upah minimum Kota Pekanbaru Tahun 2015 yaitu sebesar Rp1.925.000,00 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah);

28. Bahwa oleh karena upah Penggugat hanya dibayarkan Tergugat sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) perbulan sejak mulai dipekerjakan tanggal 6 Juni 2014 s/d 26 Maret 2016, sementara Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2014 adalah sebesar Rp1.775.000,00 (satu juta tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) (kekurangan Rp275.000,00 (dua ratus tujuh puluh lima ribu rupiah) perbulan) dan Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2015 adalah sebesar Rp1.925.000,00 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah) (kekurangan Rp425.000,00 (empat ratus dua puluh lima ribu rupiah) perbulan) serta Upah Minimum Kota Pekanbaru Tahun 2016 adalah sebesar Rp2.146.375,00 (dua juta seratus empat puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah) (kekurangan Rp646.375,00 (enam ratus empat puluh enam ribu tiga ratus tujuh puluh lima rupiah) perbulan), maka berdasarkan ketentuan Pasal 90 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat tetap berkewajiban membayar kekurangan upah Penggugat terhitung sejak bulan Juni 2014 s/d Maret 2016 sebesar Rp8.964.125,00 (delapan juta sembilan ratus enam puluh empat ribu seratus dua puluh lima rupiah) dengan rincian kekurangan sebagai berikut:

- a. Kekurangan upah dari Juni 2014 s/d Desember 2014 atau selama 7 (tujuh) bulan, $7 \times \text{Rp}275.000,00 = \text{Rp}1.925.000,00$;
- b. Kekurangan upah Januari 2015 s/d Desember 2015 atau selama 12 (dua belas) bulan, $12 \times \text{Rp}425.000,00 = \text{Rp}5.100.000,00$;
- c. Kekurangan upah dari Januari 2016 s/d Maret 2016 atau selama 3 (tiga) bulan, $3 \times \text{Rp}646.375,00 = \text{Rp}1.939.125,00$;

29. Bahwa oleh karena Tergugat juga telah mengabaikan ketentuan diatur Pasal 136 ayat (1) dan Pasal 151 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan mana telah melakukan PHK tanpa sebelumnya merundingkan maksud PHK tersebut terlebih dahulu dengan Penggugat dan tidak membayar upah *skorsing* sebagaimana mestinya sesuai ketentuan diatur pada Pasal 155 ayat (3) dan Penggugat masih tetap datang ke kantor perusahaan dan berupaya menghadap pimpinan perusahaan guna meminta penyelesaian hak-hak Penggugat namun tetap tidak ada itikad baik pihak perusahaan (Tergugat), maka sangat beralasan

Halaman 8 dari 16 hal. Put. Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

hukum Tergugat masih tetap membayar upah Penggugat selama dalam proses sejak bulan April 2016 sampai dengan akhir bulan Juli 2016, sebesar 4 (empat) bulan upah, yakni $4 \times \text{Rp}2.146.375,00 = \text{Rp}8.585.500,00$ (delapan juta lima ratus delapan puluh lima ribu lima ratus rupiah);

30. Bahwa memperhatikan jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan yang dilakukan Tergugat sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja semestinya antara Tergugat dengan pihak pemberi pekerjaan yaitu Gereja Mawar Sharou (GMS) selaku pihak yang menggunakan jasa tenaga kerja, memberikan jaminan kepastian perlindungan hak-hak pekerja (Penggugat) dan syarat-syarat kerja dalam perjanjian penyedia jasa tenaga kerja oleh kedua belah pihak sebagaimana telah diatur secara khusus didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Khusus dalam hal ini diatur pada Pasal 27, Pasal 28, Pasal 29, dan Pasal 30;
31. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dilakukan tanpa didasari perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban serta perlindungan hak-hak pekerja (Penggugat) sebagaimana telah diwajibkan kepada Tergugat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang semestinya merupakan syarat wajib dilakukan secara tertulis melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
32. Bahwa Tergugat dalam mempekerjakan Penggugat secara fakta dan hukum telah menyalahi dan bertentangan sesuai ketentuan diatur pada Pasal 50, Pasal 63 dan Pasal 65 *juncto* Pasal 188 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
33. Bahwa memperhatikan kondisi dan keadaan ketenagakerjaan dalam hal ini perusahaan Tergugat sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dalam melaksanakan kegiatan penyedia jasa tenaga kerja Security kepada pihak ketiga, semestinya memberikan jaminan kepastian terhadap perlindungan hak-hak pekerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pekerjaan dalam hal ini Gereja Mawar Sharon (GMS) sebagai pihak pengguna jasa sehingga dalam hal ini demi hukum hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat telah menjadi perjanjian

Halaman 9 dari 16 hal. Put. Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap sehingga hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian PHK dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pekerja tetap;

34. Bahwa berdasarkan ketentuan diatur Pasal 19 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial semestinya Tergugat (PT. Cakrawala Matra Indonesia) mengikutsertakan pekerja (Penggugat) dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan menjadi wajib serta merupakan sesuatu yang prinsip yang lebih lanjut diatur pada Pasal 55, pemberi kerja dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah);
35. Bahwa oleh karena BPJS Ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang wajib dan menjadi keharusan bagi Tergugat mengikutsertakan Penggugat pada Program Jaminan Hari Tua (JHT) dengan membayar iuran kepesertaan sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah Penggugat sebulan, maka Penggugat menuntut dibayarkan hak JHT oleh Tergugat terhitung sejak bulan Juni 2014 s/d Maret 2016 atau selama 21 (dua puluh satu) bulan yakni sebesar $5,7\% \times \text{Rp}2.146.375,00 \times 21 = \text{Rp}2.569.210,00$ (dua juta lima ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sepuluh rupiah);
36. Bahwa pengusaha (Tergugat) hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh (Penggugat) setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaknai Pengadilan Hubungan Industrial dalam perkara ini pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, sehingga selama sebelum adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka sesuai ketentuan hukum Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat harus tetap melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat yaitu membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulannya sejak bulan Agustus 2016 sampai dengan adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tetap;
37. Bahwa oleh karena upah Penggugat sejak bulan Maret 2016 sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak dibayar Tergugat sehingga Penggugat sangat dirugikan;
38. Bahwa untuk menjamin gugatan Penggugat nantinya tidak sia-sia, maka Penggugat sangat beralasan hukum untuk dilakukan sita jaminan atas harta Tergugat;



39. Bahwa Penggugat sangat mengkhawatirkan sikap dan perlakuan Tergugat dalam melaksanakan putusan ini, maka Penggugat beralasan hukum kiranya agar Tergugat membayar uang paksa dari setiap keterlambatan Tergugat untuk melaksanakan putusan dalam perkara ini sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) per-hari;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Memerintahkan Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat dari bulan Juni 2014 s/d Desember 2014 (7 bulan), sebesar $7 \times \text{Rp}275.000,00 = \text{Rp}1.175.000,00$ (satu juta seratus tujuh puluh lima ribu);
3. Memerintahkan Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat dari bulan Januari 2015 s/d Desember 2015 (12 bulan), sebesar $12 \times \text{Rp}425.000,00 = \text{Rp}5.100.000,00$ (lima juta seratus ribu rupiah);
4. Memerintahkan Tergugat membayar kekurangan upah Penggugat dari bulan Januari 2016 s/d Maret 2016 (3 bulan), sebesar $3 \times \text{Rp}646.375,00 = \text{Rp}1.939.125,00$ (satu juta sembilan ratus tiga puluh sembilan ribu seratus dua puluh lima rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar penggantian hak cuti tahunan Penggugat Tahun 2014 dan Tahun 2015 sebesar Rp1.631.245,00 (satu juta enam ratus tiga puluh satu ribu dua ratus empat puluh lima rupiah);
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) Tahun 2015 Penggugat sebesar 1 (satu) bulan upah Rp1.925.000,00 (satu juta sembilan ratus dua puluh lima ribu rupiah);
7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak JHT Penggugat terhitung mulai Juni 2014 s/d Maret 2016 sebesar $5,7\% \times \text{Rp}2.146.375,00 \times 21 = \text{Rp}2.569.210,00$ (dua juta lima ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus sepuluh rupiah);
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak upah Penggugat selama dalam proses bulan April 2016 s/d Juli 2016, 4 (empat) bulan upah sebesar Rp8.585.500,00 (delapan juta lima ratus delapan puluh lima ribu lima ratus rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang Pesangon Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) dan hak-hak lainnya sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, kepada Penggugat yaitu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebesar = Rp9.873.325,00 (sembilan juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu tiga ratus dua puluh lima rupiah);

10. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan dak-hak lainnya yang belum dibayar selama proses sejak bulan Agustus 2016 sampai adanya putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang tetap kepada Penggugat;
11. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) perhari atas setiap keterlambatan melaksanakan putusan ini;

Subsider:

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

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 57/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr., tanggal 29 November 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus sejak 27 Maret 2016;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan Sekaligus, hak-hak Penggugat akibat Pemutusan Hubungan Kerja berjumlah Rp10.945.625,00 (sepuluh juta sembilan ratus empat puluh lima ribu enam ratus dua puluh lima rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya Perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 27 Desember 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Januari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Januari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 57/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 19 Januari 2017;

Halaman 12 dari 16 hal. Put. Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 26 Januari 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 3 Februari 2017;

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

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

“Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru Kurang Pertimbangan Atau Tidak Mempertimbangkan Bukti P-8 Tergugat”

1. Bahwa dalam pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru halaman 26 alenia 5 menyatakan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 313901/PKWT/CAKRAMINDO/X/2014 merupakan perjanjian kerja waktu tertentu yang mengikat kedua belas pihak sebagaimana dimaksud Pasal 1338 dan 1339 KUHPerduta namun ketentuan Pasa 90 ayat (10) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah” dari upah minimum sebagaimana dimaksud Pasal 89 yang mana Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan *lex specialis* dalam hubungan kerja dan memiliki kekuatan hukum yang lebih tinggi (*lex superior*) dibandingkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat;
2. Bahwa sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerduta, perjanjian merupakan undang-undang (*pacta sun servanda*) bagi mereka yang membuatnya, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat merupakan undang-undang diantara mereka;
3. Bahwa Termohon Kasasi (dahulu Penggugat) telah menundudukan diri dengan sukarela pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 313901/PKWT/CAKRAMINDO/X/2014 hal ini terbukti ditanda tangannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan bukti T-1. T-2 dan T-3;
4. Bahwa sesuai dengan fakta persidangan, selama ini Termohon Kasasi (Penggugat) tidak pernah keberatan menerima gaji sebesar Rp1.500.000,00



(satu juta lima ratus ribu rupiah) dan baru mempermasalah setelah mengundurkan diri. Seharusnya Termohon Kasasi (Penggugat) dari awal tidak menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di dalam perjanjian kerja tersebut dengan jelas dinyatakan bahwa Termohon Kasasi menerima upan sebesar Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) dan jelas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak ada unsur kekehilafan (*dwaling*) tidak karena paksaan (*dwang*) dan juga bukan karena penipuan (*begrog*);

5. Bahwa sesuai Pasal 100 Undang Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan “dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan”;
6. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru dalam mengambil keputusan tidak mempertimbangkan perjanjian yang ada dan rasa keadilan yaitu bukti T-8 yaitu perjanjian Pemohon Kasasi (Tergugat) dan pihak Gereja Mawar Sharon Pekanbaru;
7. Bahwa dalam kontrak Pemohon Kasasi (Tergugat) dengan Gereja Mawar Sharon Pekanbaru (bukti T-8) dengan Nomor Kontrak 062/Cakramindo /V/2014, Pasal 5 (pembayaran) ayat 5.1, 1 (satu) orang personil keamanan sebesar Rp1.900.000,00 (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) dan Nomor Kontrak 089/Cakramindo-DIR/V/2015 Pasal 4 (pembayaran ayat 4.1, 1 (satu) orang personil keamanan sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah). Sehingga tidak mungkin Pemohon Kasasi (Tergugat) membayar Termohon Kasasi (Penggugat) sesuai UMK karena kontrak dengan Gereja Mawar Sharon Pekanbaru sendiri sama dengan UMK;
8. Bahwa jika Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru memaksa sesuai dengan UMK, maka Pemohon Kasasi jelas mengalami kerugian dan tentunya tidak memenuhi rasa keadilan;
9. Bahwa latar belakang Pemohon Kasasi mengambil kontrak dengan Gereja Mawar Sharon Pekanbaru adalah untuk mengurangi pengangguran di Pekanbaru dan membantu pemerintah dalam masa-masa ekonomi yang sulit sekarang ini dalam menciptakan lapangan kerja;

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 19 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan



Judex Facti, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Karena Pengusaha/Pemohon dengan Pekerja/Termohon terikat dalam hubungan kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa sudah tepat upah dalam hubungan kerja tidak boleh lebih rendah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), karena sesuai Pasal 90 ayat (1), Pasal 185 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 membayar di bawah upah minimum dilarang dan merupakan tindak pidana kejahatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT CAKRAWALA MATRA INDONESIA 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 semua tingkat peradilan 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 **PT CAKRAWALA MATRA INDONESIA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 5 Juni 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan
Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para
pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

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

H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

ttd

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd

Ninil Eva Yustina, S.H., M.Hum.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. PANITERA
PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.
NIP. 19591207 1985 12 2002

Halaman 16 dari 16 hal. Put. Nomor 522 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)

Halaman 16