



P U T U S A N

Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

MAHKAMAH AGUNG

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

PT ARBITRANS MATRA INDAH, yang diwakili oleh Direktur Dennis Karnadi, berkedudukan di Jalan Sunter Niaga VI, Blok G6/40-41, Sunter Podomoro, Jakarta Utara 14350, dalam hal ini memberi kuasa kepada Agus Heryanto, S.H, Advokat, beralamat di Jalan Agung Niaga VI Blok G 6, Nomor 40-41, Sunter Agung Podomoro, Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Juli 2012, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

MULYADI, bertempat tinggal di Jalan Lengkong Nomor 28 RT 14/007, Bidara Cina, Jatinegara, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Restu Sriutomo, S.H. dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Tomang Tinggi I Nomor 29, Grogol, Jakarta Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Mei 2012, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- I. Kedudukan Dan Kepentingan Hukum Penggugat
 1. Tergugat adalah suatu perseroan yang dibentuk dan didirikan berdasarkan hukum yang berlaku di Republik Indonesia dan sebagai pihak pemberi kerja pada Penggugat;
 2. Bahwa Tergugat adalah perusahaan penyedia jasa pekerja (yang memiliki klien pengguna jasa Tergugat) yang mempekerjakan

Hal. 1 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat. Sehingga hubungan hukum antara Tergugat dan Penggugat adalah hubungan kerja antara Penggugat dan perusahaan penyedia jasa pekerja Tergugat, dimana sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja, Tergugat bertanggung jawab penuh atas perlindungan upah dan kesejahteraan Penggugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf (a) dan (c), Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang untuk selanjutnya disebut UUK);

3. Bahwa Penggugat adalah Pekerja ditempat Tergugat, yang menerima perintah/ pekerjaan/ upah dari Tergugat berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PARA PIHAK dengan perincian sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|--|
| 1) Nama Pekerja | : Mulyadi |
| Kewarganegaraan | : Indonesia |
| Pekerjaan | : Pengemudi |
| Lama Masa Kerja | : 2 tahun, 4 bulan |
| Gaji/upah Terakhir per bulan | : Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah); |
| PKWT | : 1 Agustus 2010 sampai dengan 1 September 2010 |

II. Adapun fakta-fakta dan alasan-alasan diajukannya gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja ini oleh Penggugat, diuraikan sebagai berikut:

4. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (untuk selanjutnya disebut PKWT) I (pertama) sejak tanggal 1 Februari 2007 sampai dengan tanggal 31 Januari 2009 dengan jabatan sebagai Pengemudi dan menerima upah terakhir pada bulan Agustus 2010 sebesar Rp1.600.000,00 (vide bukti P-1);
5. Bahwa karena Penggugat bekerja dengan baik pada Tergugat, maka kemudian Tergugat memperpanjang PKWT tersebut dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat berdasarkan surat No. 016/PKWT/JKT/2009 tanggal 23 Januari 2009 dengan jangka waktu terhitung sejak tanggal 01 Februari 2009 sampai dengan tanggal 31 Desember 2010;(vide bukti P-2);

6. Bahwa sebelum PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 berakhir, Penggugat dan Tergugat membuat suatu perjanjian yang isinya pada intinya untuk mengakhiri hubungan kerja Penggugat dan Tergugat pada tanggal 31 Mei 2010; (vide bukti P-3);
7. Bahwa dalam perjanjian tersebut, Tergugat memberi janji pada Penggugat, akan membantu Penggugat mencari pekerjaan baru di perusahaan lain, dengan jabatan dan pekerjaan sama;
8. Bahwa dalam perjanjian tersebut Tergugat tidak bersedia untuk memberikan ganti rugi uang kepada Penggugat sebagai akibat dari pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja PKWT;
9. Bahwa, karena Penggugat adalah orang yang awam hukum, dan masih membutuhkan pekerjaan untuk menghidupi keluarganya, maka dengan keadaan terpaksa, Penggugat menyetujui perjanjian hubungan kerja tersebut, sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, dengan ganti rugi hanya berupa bantuan jasa dari Tergugat untuk mencari pekerjaan baru yang secara jelas dan nyata tidak sesuai dengan Pasal 62 jo, Pasal 158 ayat (3) jo, Pasal 156 ayat (1), (4) UUK dan Permenaker No. PER-02/MEN/1993;
10. Bahwa kemudian Penggugat dipekerjakan di perusahaan PT. AbhitechM Matra Indah (satu grup dengan PT. Abhitrans Matra Indah) dengan PKWT No. 063/PKWT/JKT/2010 selama 2 (dua) bulan yaitu sejak tanggal 01 Juni 2010 sampai dengan tanggal 31 Juli 2010, namun anehnya, absensi (daftar hadir) perusahaan tersebut tetap menggunakan formulir Tergugat;

Sehingga pengalihan pekerjaan tersebut pun secara jelas terlihat merupakan akal-akal Tergugat agar dapat terhindar dari sanksi yang telah ditetapkan oleh UU no. 13 tahun 2003;

Hal. 3 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



11. Bahwa setelah perjanjian kerja tersebut berakhir yaitu pada tanggal 31 Juli 2010, Penggugat tetap diminta bekerja sebagai pengemudi ditempat Tergugat fan bahkan disuruh untuk menandatangani perjanjian kerja No. 109/PKWT/JKT/2010 sebagai pengemudi di tempat Tergugat dengan jangka waktu perjanjiankerja sejak tanggal 01 Agustus 2010 sampai dengan tanggal 31 Juli 2011; (vide bukti P-4)
12. Bahwa melihat banyaknya kegagalan yang dialami Penggugat mengenai perjanjian kerjanya dengan Tergugat, maka Penggugat menunda menandatangani perjanjian kerja No. 109/PKWT/JKT/2010 dengan alasan ingin mempelajari isi perjanjian kerja karena khawatir bahwa perjanjian tersebut telah melanggar Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang untuk selanjutnya disebut UUK)
13. Bahwa permintaan Penggugat untuk mempelajari perjanjian kerja tersebut, ternyata ditolak oleh Tergugat tanpa ada alasan yang jelas. Penggugat juga di tekan untuk sesegera mungkin perjanjian kerja yang baru tersebut jika Penggugat I masih ingin bekerja pada Tergugat;
14. Bahwa karena Tergugat tetap tidak mengizinkan Penggugat untuk mempelajari perjanjian kerja yang baru tersebut, maka hubungan kerja diputus oleh Tergugat pada tanggal 1 September 2010 (setelah Penggugat bekerja selama 1 bulan pada Tergugat);
15. Bahwa Penggugat telah melakukan pendekatan secara kekeluargaan kepada Tergugat agar dirinya tetap dapat bekerja untuk menghidupi keluarganya, namun upaya tersebut ditolak mentah-mentah oleh Tergugat;
16. Bahwa dihadapan mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, Tergugat juga bersikeras tidak bersedia memberikan ganti rugi untuk mepekerjakan Penggugat kembali dan menolak seluruh anjuran mediator tersebut untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat;
17. Bahwa akibat pemutusan hubungan kerja tersebut, Penggugat tidak mendapatkan haknya yaitu berupa uang pesangon dan upah lembur selama bekerja satu bulan pada Tergugat;



III. Tergugat telah mempermainkan aturan hukum yang berlaku dan merugikan Penggugat:

18. Bahwa tindakan Tergugat yang hanya memberikan ganti-rugi berupa bantuan jasa saja kepada Penggugat adalah tindakan yang menyalahi ketentuan hukum yang berlaku karena seharusnya Penggugat mendapat ganti rugi haknya akibat pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat sebagaimana tertuang dalam permenaker No. PER-02/MEN/1993; Pasal 62; Pasal; 158 ayat [3] dan Pasal 156 ayat (1); (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut dengan UUK);

19. Bahwa tidnakan Tergugat dengan membuat Perjanjian bersama dengan tanpa memberikan ganti-rugi hak Penggugat tersebut adalah tindakan yang tidak manusiawi dan akal-akalan untuk menghindari pemberian hak-hak berupa uang pesangon, uang pisah, dan uang penghargaan kepada Penggugat berdasarkan peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena itu tindakan Tergugat tersebut harus dihukum;

20. Bahwa niat Tergugat untuk membuat Perjanjian Bersama dengan Penggugat dalam mengakhiri hubungan kerja adalah niat yang didasari dengan rencana buruk/etiket buruk dan akal-akalan untuk menghindari pemberian hak-hak berupa uang pesangon, uang pisah, dan uang penghargaan kepada Penggugat berdasarkan peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena itu, Penggugat memohon agar Perjanjian Bersama tanggal 31 Mei 2010 harus dibatalkan karna telah bertentangan dengan pasal 1331 Kitab Undang-undang Hukum Perdata; Permenaker No. PER-02/MEN/1993, Pasal 62, Pasal 158 ayat (3) UUK dan Pasal 156 ayat (1), (4) UUK;

21. Bahwa Penggugat adalah orang yang awam hukum dan sangat membutuhkan pekerjaan pada saat akan dilakukan pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat, sehingga Penggugat menyetujui perjanjian bersama tersebut setelah diming-iming oleh Tergugat untuk dicarikan pekerjaan dengan syarat tidak diberikan ganti-rugi uang sebagaimana diamanahkan oleh UUK. Oleh karena itu Penggugat

Hal. 5 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memohon kepada Majelis Hakim Hubungan Industrial yang Terhormat untuk membatalkan Perjanjian bersama tersebut, karena telah bertentangan dengan Asas Keadilan dan Pasal 1335 Jo. 1337 Jo. 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;

22. Bahwa Tergugat harus membayar ganti-rugi kepada Penggugat sebagai akibat pemutusan hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 31 Mei 2010 sebagai mana terhitung dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1993, Pasal 63, Pasal 158 ayat (3) UUK dan Pasal 156 ayat (1), (4) UUK;
23. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, agar Penggugat tetap berkedudukan sebagai pekerja kontrak sehingga dapat diberhentikan kapan saja untuk kepentingan Tergugat sepihak, sehingga tidak perlu membayar pesangon atau uang pengganti lainnya;
24. Bahwa setelah perjanjian kerja PKWT No. 063/PKWT/JKT/2010 berakhir yaitu pada tanggal 31 Juli 2010, Penggugat tetap diminta bekerja sebagai pengemudi bahkan disuruh untuk menandatangani perjanjian kerja No. 109/PKWT/JKT/2010 sebagai pengemudi di tempat Tergugat dengan jangka waktu perjanjian kerja sejak tanggal 01 Agustus 2010 sampai dengan tanggal 31 Juli 2011, tindakan Tergugat tersebut adalah upaya untuk mengelabui hukum yang berlaku yaitu agar Penggugat tetap berkendudukan sebagai pekerja kontrak pada Tergugat, sehingga hak pengupahannya kecil dan dapat diputuskan kapan saja sesuai kebutuhan Tergugat;
25. Bahwa Tergugat tidak mengizinkan Penggugat mempelajari perjanjiannya terlebih dahulu sehingga Tergugat langsung memecat Penggugat, hal tersebut adalah pelanggaran dalam membuat suatu perjanjian sebagaimana tertuang dalam Pasal 1320 Hukum Perdata mengenai syarat sahnya suatu perjanjian; Pasal 1338 Kitab Undang-undang dan Pasal 52 UUK, karena Tergugat dianggap memaksa Penggugat untuk mengikuti keinginan Tergugat dan tidak mengizinkan Penggugat untuk mempelajari perjanjian tersebut terlebih dahulu;
26. Bahwa tindakan Tergugat yang tidak mengizinkan Penggugat untuk mempelajari perjanjian kerja PKWT No. 109/PKWT/JKT/2010

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)



- tersebut, maka ada niat/indikasi dari Tergugat untuk melakukan tindakan yang merugikan hak Penggugat sebagai penerima kerja dengan memasukan pasal/klausula/adendum yang mengutungkan Tergugat tetapi merugikan Penggugat dan disetujui oleh Penggugat;
27. Bahwa jika Penggugat menandatangani perjanjian tersebut, maka tindakan Tergugat yang merugikan Penggugat tersebut akan dilindungi oleh perjanjian tersebut, sehingga Penggugat tidak dapat kecurungan dari Tergugat;
28. Sehingga Tergugat telah terbukti berniat buruk pada Penggugat dengan tidak mengijinkan Penggugat mempelajari perjanjian PKWT No. 109/PKWT/JKT/2010 tersebut, oleh karena itu tindakan Tergugat yang terkesan memaksa Penggugat untuk menyetujui perjanjian tersebut, oleh karena itu tindakan Tergugat yang terkesan memaksa Penggugat untuk menyetujui perjanjian itu telah bertentangan dengan Pasal 1320 Hukum Perdata mengenai syarat syahnya suatu perjanjian, Pasal 1338 Kitab Undang-undang dan Pasal 52 UUK;
29. Bahwa mengingat Penggugat sudah sempat bekerja pada Tergugat selama satu bulan terhitung sejak tanggal 1 Agustus 2010 sampai 1 September 2010, maka seharusnya Perjanjian PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 telah berlaku, karena Penggugat telah melaksanakan kewajibannya sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian tersebut yaitu bekerja selama sebulan pada Tergugat, walau belum ditandatangani. Oleh karena itu, Penggugat memohon agar sisa hak Penggugat sesuai dengan perjanjian tersebut harus juga dilunaskan oleh Tergugat sampai jangka waktu perjanjian tersebut berakhir;
30. Bahwa tindakan Tergugat yang secara terang-terangan melakukan akal-akalan, untuk mengelabui UUK terlihat dengan membatalkan perjanjian PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 tanggal 23 Januari 2009 dengan cara membuat perjanjian bersama tanggal 31 Mei 2010 untuk menghindari ganti rugi, kemudian berpura-pura memasukkan Penggugat ke perusahaan lain selama 2 (dua) bulan untuk menghilangkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan kemudian memaksa Penggugat menandatangani kembali Perjanjian PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 antara Penggugat dan Tergugat;

Hal. 7 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



31. Bahwa berdasarkan hal yg telah diutarakan di atas,tindakan Tergugat adalah suatu tindakan yang terlarang dan melanggar hukum yang berlaku,sehingga harus dihukum bahwa pemerintah dalam hal ini, mempunyai fungsi untuk melakukan penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, harus menghukum Tergugat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 102 uuK untuk melindungi hak-hak Penggugat yang dirugikan secara nyata dan terang;
32. Bahwa dalam melakukan pemutusan hubungan kerja dengan penggugat sebaiknya Tergugat mematuhi Pasal 151 ayat (3) UUK, yaitu pemutusan hubungan kerja antara terngugat dan penggugat seharusnya memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan indrustial dengan memenuhi hak penggugat terlebih dahulu;
33. Bahwa tindakan Tergugat tersebut adalah tindakan yang tidak manusiawi dan akal-akalan untuk mengelabui hukum dan menghindari pemberian hak-hak penggugat berdasarkan peraturan dan dan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena itu tindakan Tergugat tersebut harus dihukum;
34. Bahwa berkaitan dengan terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat,maka penggugat berhak untuk memperoleh uang pesangon, berdasarkan Pasal 16 ayat (2) Permenaker No. PER-02/MEN/1993;
35. Bahwa karena Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat secara sepihak dan melanggar PKWT yang berlaku, maka sangat wajar jika Penggugat meminta ganti rugi kepada Tergugat sebagiiman tertuang dalam Pasal 62 UUK;
36. Bahwa tindakan Tergugat tersebut adalah tindakan yang tidak manusiawi dan akal-akalan untuk menghindair pemberian hak-hak Penggugat berdasarkan peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku, oleh karena itu tindakan Tergugat tersebut harus dihukum sebagaimana tertuang dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1993, Pasal 62, Pasal 158 ayat (3); (4) UUK;



37. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 tetap berlaku dan Membatalkan Perjanjian Bersama tertanggal 31 Mei 2010, antara

Penggugat dengan Tergugat;

38. Bahwa dengan berlakunya perjanjian tersebut di atas, maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 terhitung sejak pemurusan hubungan kerja pada tanggal 31 Mei 2010 karena Penggugat diberhentikan seabekum jangka waktu perjanjian berakhir dan tanpa ganti rugi;

39. Bahwa Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadil perkara *a quo* untuk menyatakan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 tetap berlaku karena Penggugat telah melaksanakan kewajibannya dalam perjanjian tersebut selama 1 (satu) bulan;

40. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadil perkara *a quo* untuk menyatakan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 tetap berlaku setelah berakhirnya perjanjian PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 karena perjanjian ke-2 tersebut, Penggugat sudah bekerja selama 1 (satu) bulan pada Tergugat sebelum diputuskan secara semena-mena;

41. Bahwa dengan berlakunya perjanjian tersebut di atas, maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT ke-2 No.109/PKWT/JKT/2010 terhitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 30 Desember 2010 sampai dengan Juli 2011;

42. Bahwa, pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 antara bulan Januari 2009 s/d Desember 2010, terdapat sisa masa kerja 19 bulan yang belum di bayar oleh Tergugat dengan alasan HANYA MEMBANTU MENCARI PEKERJAAN bagi Penggugat, sedangkan perjanjian kerja ke II No.109/PKWT/JKT/2010 antara Agustus 2010

Hal. 9 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

s/d Juli 2010 terdapat sisa waktu 11 bulan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan kesalahan berat;

43. Bahwa Karena antara perjanjian I dan II ada waktu yang diperjanjikan bersamaan yaitu antara bulan Agustus 2010 s/d Desember 2010, maka antara bulan tersebut (Agustus-Des 2010) hanya dihitung dari salah satu perjanjian saja yaitu pada perjanjian I dihitung sejak 1 Juni 2009 sampai dengan 30 Desember 2010, dan perjanjian II dihitung mulai bulan 1 Januari 2011 s/d 30 Juli 2011 (sisa 11 bulan);

44. Dengan demikian sisa masa kerja ada 25 bulan, yaitu antara bulan Juni 2009 s/d Desember 2010 (Dikurangi bulan Agustus 2010 karena Penggugat bekerja) (18 bulan), ditambah sisa perjanjian II, yaitu antara bulan Januari 2011 s/d Juli 2011 (11 bulan)

45. Bahwa upah yang seharusnya diterima Penggugat sesuai Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut:

Nama Pekerja : Mulyadi

Masa Kerja : 1 Agustus 2010 sampai dengan 1
September 2010, dengan masa kerja 1
(satu) bulan;

Gaji/upah Terakhir per bulan : Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus
ribu rupiah)

Jam Kerja : 12 jam kerja perhari (senin/jumat)

UMP tahun 2009 : 1.070.000,00 (upah 1 jam: 1.070.000 x
1/173) x 7,5 x 25 = Rp1.159.682,00/
bulan)

UMP tahun 2010 : 1.118.000,00 (upah 1 jam: 1.118.000 x
1/1730 x 7,5 x 25 = Rp1.211.705,00/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bulan);

Terdapat kekurangan pembayaran upah lembur sebesar:

Tahun 2009: $(1.070.000,00 + 1.159.682,00) - Rp1.600.000,00 =$
Rp629.682,00/bulan

Tahun 2010: $(1.118.000,00 + 1.211.705,00,00) - Rp1.600.000,00 =$
Rp.729.705,00/bulan

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/
JKT/2009 terdapat sisa waktu 18 bulan yang belum dibayar oleh
Tergugat:

1 Juni 2009 s/d 30 Desember 2010 : Rp28.800.000,00

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/
JKT/2009 terdapat sisa waktu 11 bulan upah yang belum dibayar oleh
Tergugat:

1 Januari 2010 s/d 30 Juli 2011 : Rp10.500.000,00

Perhitungan yang harus diterima Mulyadi sehubungan dengan
pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut:

a. Uang Pesangon: 1 bulan upah x Rp1.600.000,00 =
Rp1.600.000,00;

b. UMP perbulan pada tahun 2009 = 1.070.000,00

Upah lembur 4jam/hari dalam 1 bulan:

$6.185,00 \times 7,5 \times 22 = \underline{1.020.525,00}$

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) = 2.090.525,00

Yang dibayar oleh Tergugat = 1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah pada tahun 2009 (Feb-Des)
 $= 11 \times 490.525,00 = 5.395.775,00$

UMP perbulan tahun 2010 = 1.118.000,00

Upah lembur 4jam/hari dalam 1 bulan:

Hal. 11 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

$$6.426,00 \times 7,5 \times 22 = \underline{1.066.230,00}$$

$$\text{Upah perbulan (12 jam kerja perhari)} = 2.184.230,00$$

$$\text{Yang dibayar oleh Tergugat} = 1.600.000,00$$

$$\text{Kekurangan pembayaran upah/bln} = 584.230,00$$

Kekurangan upah pada tahun 2010 (jan-jun)

$$= 6 \times 584.320,00 = 3.505.380,00$$

Upah sampai jangka waktu perjanjian berakhir

$$\text{(Juli s/d Des 2010; } 6 \times 1.118.000,00) = 6.708.000,00;$$

Jumlah total hak Penggugat yaitu Rp1.600.000,00 + Rp5.395.775,00 +

Rp3.505.380,00 + Rp6.708.000,00 + Rp28.800.000,00 +

Rp10.500.000,00 = Rp56.509.155,00 (lima puluh enam juta, lima ratus sembilan ribu, seratus lima puluh lima);

46. Bahwa tindakan Tergugat yang mengakhiri hubungan kerja dengan Penggugat dengan tidak memberikan uang sebagai upah sisa masa kontrak kerja adalah telah melanggar ketentuan dalam Pasal 62 UUK;
47. Bahwa berdasarkan Pasal 78 ayat (2) UU No.13 Tahun 2003, Pengusaha yang mempekerjakan perkerja/buruh melebihi waktu kerja dalam satu minggu, wajib membayar upah kerja lembur, dalam hal ini Penggugat diwajibkan bekerja 12 jam per hari untuk 5 hari kerja dan 6 jam untuk 1 hari kerja dan 1 minggu dan telah berlangsung sejak 13 Oktober 2006 sampai dengan 09 Agustus 2007. Dengan demikian maka setiap 12 jam kerja per hari (5 hari dalam 1 minggu) terdapat kelebihan 4 jam kerja perharinya yang belum dihitung sebagai kerja lembur;
48. Bahwa tindakan Tergugat yang secara terang-terangan melakukan akal-akalan, untuk mengelabui UUK adalah suatu tindakan yang terlarang dan melanggar hukum yang berlaku, sehingga harus dihukum. Hal tersebut terlihat jelas dengan membatalkan perjanjian PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 tanggal 23 Januari 2009 dengan cara membuat perjanjian bersama tanggal 31 Mei 2010 untuk menghindari ganti rugi, kemudian berpura-pura memasukkan Penggugat ke perusahaan lain selama 2 (dua) bulan untuk

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)



menghilangkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan kemudian memaksa Penggugat menandatangani kembali Perjanjian PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 antara Penggugat dan Tergugat;

49. Bahwa Pemerintah dalam hal ini, mempunyai fungsi untuk melakukan penindakan terhadap segala pelanggaran peraturan ketenagakerjaan, sehingga pemerintah menghukum Tergugat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 102 UUK untuk melindungi hak-hak Penggugat yang dirugikan secara nyata dan terang;

50. Bahwa Penggugat memohon putusan sela kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar Tergugat membayar seluruh gaji yang belum diterima Penggugat, sesuai yang dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1) dan (2) UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut:

Ayat (1):

“Apabila pengusaha terbukti dalam sidang pertama, secara nyata-nyata pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”;

Ayat 2:

“Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua”;

51. Bahwa oleh karena Penggugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi DKI Jakarta serta tidak melaksanakan anjuran tersebut maka Penggugat mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai dengan ketentuan pasal 14 ayat (1) Undng-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan:

Hal. 13 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

52. Bahwa Penggugat selama menjalankan pekerjaannya telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, memberikan yang terbaik dan bekerja secara sistematis, konsisten dan profesional. Hal ini terlihat dengan diperpanjangnya perjanjian kerja Penggugat walaupun akhirnya diputuskan secara sepihak untuk menghindari dan mengelabui hukum sehingga Penggugat tidak langsung menjadi pekerja tetap pada Tergugat dan agar upah Para Tergugat tidak terlalu tinggi;

53. Bahwa Gugatan ini diajukan setelah melewati proses biparteit dan mediasi triparteit, sebagaimana telah diisyaratkan oleh UU 02/2004. Yakni dengan dikeluarkannya Anjuran Nomor : 57/ANJ/D/V/11 tanggal 25 Mei 2011 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta;

IV. Dasar Hukum

54. Pasal 52

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

55. Pasal 61

(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:



- a. Pekerja meninggal dunia;
 - b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
 - c. Adanya putusan Pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
- (2) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah;
 - (3) Dalam hal terjadi pengalihan perusahaan maka hak-hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh;
 - (4) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh;
 - (5) Dalam hal pekerja/buruh meninggal dunia, ahli waris pekerja/buruh berhak mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau hak-hak yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
56. Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK), yang menyatakan:
- “Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan
- Hal. 15 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”;

57. Pasal 66 ayat (2) huruf (a) dan (c)

(2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan

58. Pasal 78 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003

“Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur”;

59. Pasal 156

- 1) Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
- 2) Perhitungan uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling sedikit sebagai berikut:
 - a. Masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;

60. Pasal 151

- 3) 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 perselisihan hubungan industrial;

61. Pasal 102



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
62. Pasal 96 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan sebagai berikut:
Ayat (1):
“Apabila pengusaha terbukti dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus memberikan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”;
Ayat (2):
“Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
63. Pasal 1320.
Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat:
 1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 3. Suatu pokok persoalan tertentu;
 4. Suatu sebab yang tidak terlarang;
64. Pasal 1321.
Tiada persetujuan pun mempunyai kekuatan jika diberikan karena kekhilafan, atau diperoleh dengan paksaan atau penipuan;
65. Pasal 1335
Suatu persetujuan tanpa sebab, atau dibuat berdasarkan suatu sebab yang palsu atau yang terlarang, tidaklah mempunyai kekuatan;
- Pasal 1337.

Hal. 17 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Suatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan kesusilaan atau dengan ketertiban umum.

66. Pasal 16 ayat (2) Permenaker No. PER-02/MEN/1993 yang menyatakan bahwa:

“pengusaha atau pekerja yang mengakhiri KKWT sebelum waktunya berakhir atau selesainya pekerjaan tertentu, maka pihak yang mengakhiri KKWT tersebut wajib membayar ganti rugi sebesar upah pekerja sampai waktu atau pekerjaannya seharusnya selesai”;

67. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Tahun 2005 (“SE Menakertrans 13/2005”);

V. Permohonan Sita Jaminan Dan Uang Paksa

68. Bahwa gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk meletakkan Sita Jaminan (conservatoir beslag) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan. Sunter Niaga VI, Blok G6/40-41 Sunter Podomoro Jakarta Utara 14350;

69. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk menetapkan Tergugat membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat diberhentikan sampai seluruh kewajiban Tergugat dilunaskan, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;

70. Bahwa agar Tergugat senantiasa tunduk dan patuh dalam melakukan isi putusan ini, maka kiranya patut dan cukup beralasan bagi Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari, apabila kelak Tergugat lalai atau menolak melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

71. Bahwa karena gugatan telah didasarkan pada bukti-bukti yang autentik kiranya pula atas putusan perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*) walaupun ada upaya hukum kasasi;

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)



VI. Permohonan Provinsi

72. Bahwa permohonan provinsi ini diajukan karena Penggugat tidak menerima haknya sebagaimana yang diatur dalam UUK sebagai akibat pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat dalam perhitungan sebagai berikut:

Nama Pekerja : Mulyadi

Masa Kerja : 1 Agustus 2010 sampai dengan 1
September 2010, dengan masa kerja
1 (satu) bulan;

Gaji/upah Terakhir per bulan : Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus
ribu rupiah)

Jam Kerja : 12 jam kerja perhari (senin/jumat)

UMP tahun 2009 : 1.070.000,00 (upah 1 jam:
 $1.070.000,00 \times 1/173) \times 7,5 \times 25 =$
Rp.1.159.682,00/bulan)

UMP tahun 2010 : 1.118.000,00 (upah 1 jam:
 $1.118.000,00 \times 1/1730 \times 7,5 \times 25 =$
Rp1.211.705,00/bulan)

Terdapat kekurangan pembayaran upah lembur sebesar:

Tahun 2009: $(1.070.000,00 + 1.159.682,00) - Rp1.600.000,00$

= Rp.629.682,00/bulan;

Tahun 2010: $(1.118.000,00 + 1.211.705,00) - Rp.1.600.000,00$

= Rp.729.705,00/bulan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 terdapat sisa waktu 18 bulan yang belum dibayar oleh Tergugat:

1 Juni 2009 s/d 30 Desember 2010 : Rp28.800.000,00

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 terdapat sisa waktu 11 bulan upah yang belum dibayar oleh Tergugat:

1 Januari 2010 s/d 30 Juli 2011 : Rp10.500.000,00;

Perhitungan yang harus diterima Mulyadi sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut:

a. Uang Pesangon : 1 bulan upah x Rp1.600.000,00 = Rp1.600.000,00

b. UMP perbulan pada tahun 2009 = Rp1.070.000,00

Upah lembur 4 jam/hari dalam 1 bulan:

6.185,00 x 7,5 x22 = Rp1.020.525,00

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) = Rp2.090.525,00

Yang dibayar oleh Tergugat = Rp1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah pada tahun 2009

(Feb-Des) = 11 x 490.525,00 = Rp5.395.775,00

UMP perbulan tahun 2010 = Rp1.118.000,00

Upah lembur 4 jam/hari dalam 1 bulan: 6.426 x 7,5 x 22 = Rp1.066.230,00

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) = Rp2.184.230,00

Yang dibayar oleh Tergugat = Rp1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah/bln = Rp 584.230,00

Kekurangan upah pada tahun 2010 (Jan-Jun)

= 6 x 584.320 = Rp3.505.380,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah sampai jangka waktu perjanjian berakhir (Juli s/d Des 2010; 6 x 1.118.000,00 = Rp6.708.000,00);

Jumlah total hak Penggugat yaitu Rp1.600.000,00 + Rp5.395.775,00 + Rp3.505.380,00 + Rp6.708.000,00 + Rp28.800.000,00 + Rp10.500.000,00 = Rp56.509.155,00 (lima puluh enam juta, lima ratus sembilan ribu, seratus lima puluh lima).

73. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 tetap berlaku dan Membatalkan perjanjian Bersama tertanggal 31 Mei 2010, antara Penggugat dengan Tergugat;
74. Bahwa dengan berlakunya perjanjian tersebut di atas, maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 dihitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 31 Mei 2010;
75. Bahwa Penggugat juga memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 tetap berlaku;
76. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Negeri Hubungan Industrial untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 tetap berlaku setelah berakhirnya Perjanjian No. 016/PKWT/JKT/2009 karena pada perjanjian ke-2 tersebut, Penggugat sudah bekerja selama 1 (bulan) pada Tergugat sebelum diputuskan secara semena-mena;
77. Bahwa dengan berlakunya perjanjian di atas, maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT ke-2 No.109/PKWT/JKT/2010 dihitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 30 Desember 2010-sampai dengan Juli 2011;
78. Bahwa, pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 antara bulan Jan 2009 s/d Des 2010, terdapat sisa masa kerja 19 bulan yang belum dibayar oleh Tergugat dengan alasan hanya membantu mencari

Hal. 21 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pekerjaan bagi Penggugat, sedangkan perjanjian kerja ke II No.109/PKWT/JKT/2010 antara Agustus 2010 s/d Juli 2011 terdapat sisa waktu 11 bulan upah yang belum dibayarkan oleh Tergugat dengan alasan Penggugat melakukan kesalahan berat;

79. Bahwa Karena antara perjanjian I dan II ada waktu yang diperjanjikan bersamaan yaitu antara bulan Agustus 2010 s/d Desember 2010, maka antara bulan tersebut (Agustus-Desember 2010) hanya dihitung dari salah satu perjanjian saja yaitu pada perjanjian I dihitung sejak 1 Juni 2009 sampai dengan 30 Desember 2010, dan perjanjian II dihitung mulai bulan 1 Januari 2011 s/d 30 Juli 2011 (sisa 11 bulan);
80. Dengan demikian sisa masa kerja ada 25 bulan, yaitu antara bulan Juni 2009 s/d Desember 2010 (dikurangi bln Agustus 2010 karena Penggugat bekerja) (18 bulan), ditambah sisa perjanjian II, yaitu antara bulan Januari 2011 s/d Juli 2011 (11 bulan);
81. Bahwa dengan demikian adalah layak dan patut demi hukum jika Tergugat diperintahkan untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung sejak pemutusan hubungan kerja masing-masing Para Tergugat sampai seluruh kewajiban Tergugat dilunasi;
82. Bahwa adalah layak dan patut juga jika Tergugat diperintahkan untuk membayar denda atau biaya kerugia sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai;
83. Bahwa agar gugatan ini tidak sia-sia maka mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan. Sunter Niaga VI, Blok G6/40-41 Sunter Podomoro Jakarta Utara 14350;

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

Dalam Provisi

1. Mengabulkan Permohonan Provisi Penggugat seluruhnya;

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

- Menetapkan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 tetap berlaku dan Membatalkan Perjanjian Bersama tanggal 31 Mei 2010, antara Penggugat dengan Tergugat;
- Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 terhitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 31 Mei 2010;
- Menetapkan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 tetap berlaku secara sah karena Penggugat sudah melaksanakan perjanjian tersebut selama 1 (satu) Bulan;
- Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010, yaitu terhitung sejak 1 Januari 2011 sampai dengan 30 Juli 2011;
- Memerintahkan Tergugat berdasarkan ketentuan Pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004 Jo. Pasal 156 ayat (2), ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 untuk membayar seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai yakni sebagai berikut:

Nama Pekerja : Mulyadi

Masa Kerja : 1 Agustus 2010 sampai dengan 1 September 2010, dengan masa kerja 1 (satu) bulan;

Gaji/upah Terakhir per bulan : Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah);

Jam Kerja : 12 jam kerja perhari (Senin/Jumat);

UMP tahun 2009 : Rp1.070.000,00 (upah 1 jam: 1.070.000 x 1/173) x 7,5 x 25 = Rp1.159.682,00/bulan)

UMP tahun 2010 : Rp1.118.000,00 (upah 1 jam: 1.118.000 x 1/1730 x 7,5 x 25 = Rp. 1.211.705,00/bulan)

Terdapat kekurangan pembayaran upah lembur perbulan sebesar:

Hal. 23 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2009: (1.070.000 + 1.159.682) – Rp1.600.000,00

= Rp.629.682,00/ bulan;

Tahun 2010: (1.118.000 + 1.211.705)-Rp1.600.000,00

= Rp729.705,00/bulan;

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 terdapat sisa waktu 18 bulan yang belum dibayar oleh Tergugat:

1 Juni 2009 s/d 30 Desember 201 : Rp28.800.000,00;

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 terdapat sisa waktu 11 bulan upah yang belum dibayar oleh Tergugat:

1 Januari 2010 s/d 30 Juli 2011 : Rp10.500.000,00

Perhitungan yang harus diterima Mulyadi sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut:

a. Uang Pesangon : 1 bulan upah x Rp1.600.000,00 =
Rp1.600.000,00

b. UMP perbulan pada tahun 2009 =
Rp1.070.000,00

Upah lembur 4jam/hari dalam 1 bulan: $6.185 \times 7,5 \times 22 = \underline{Rp1.020.525,00}$

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) = Rp2.090.525,00

Yang dibayar oleh Tergugat = Rp1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah pada tahun 2009

(Feb-Des) = $11 \times 490.525 = \underline{Rp5.395.775,00}$

UMP perbulan tahun 2010 = Rp1.118.000,00

Upah lembur 4jam/hari dalam 1 bulan: $6.426 \times 7,5 \times 22 = \underline{Rp1.066.230,00}$

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) = Rp2.184.230,00

Yang dibayar oleh Tergugat = Rp1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah/bln = Rp 584.230,00

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

Kekurangan upah pada tahun 2010

(Jan-Jun) = 6×584.320 = Rp3.505.380,00

Upah sampai jangka waktu perjanjian berakhir

(Juli s/d Des 2010; $6 \times 1.118.000$ = Rp6.708.000,00)

Jumlah total hak Penggugat yaitu Rp1.600.000,00 + Rp5.395.775,00 + Rp3.505.380,00 + Rp6.708.000,00 + Rp28.800.000,00 + Rp10.500.000,00 = Rp. 56.509.155 (lima puluh enam juta lima ratus sembilan ribu seratus lima puluh lima rupiah);

7. Menetapkan Tergugat untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat diberhentikan sampai seluruh kewajiban Tergugat dilunaskan, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
8. Menetapkan Tergugat untuk membayar denda biaya kerugian sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
9. Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (conservatoir beslag) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan. Sunter Niaga VI, Blok G6/40-41 Sunter Podomoro Jakarta Utara 14350;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabukan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja;
3. Menetapkan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 tetap berlaku dan Membatalkan Perjanjian Bersama tertanggal 31 Mei 2010, antara Penggugat dengan Tergugat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT No. 016/PKWT/JKT/2009 terhitung sejak pemutusan hubungan kerja pada tanggal 31 Mei 2010 sampai dengan 30 Desember 2010;

Hal. 25 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

5. Menetapkan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010 tetap berlaku karena Penggugat sudah melaksanakan perjanjian tersebut selama 1 (satu) Bulan;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar sisa upah Penggugat berdasarkan PKWT No.109/PKWT/JKT/2010, yaitu terhitung sejak 1 Januari 2011 sampai dengan 30 Juli 2011;
7. Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 169 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 155 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 dengan perincian sebagai berikut:

Nama Pekerja : Mulyadi

Masa Kerja : 1 Agustus 2010 sampai dengan 1 September 2010, dengan masa kerja 1 (satu) bulan;

Gaji/upah Terakhir per bulan : Rp1.600.000,00 (satu juta enam ratus ribu rupiah);

Jam Kerja : 12 jam kerja perhari (Senin/Jumat);

UMP tahun 2009 : Rp1.070.000,00 (upah 1 jam: 1.070.000 x 1/173) x 7,5 x 25 = Rp1.159.682,00/bulan)

UMP tahun 2010 : Rp1.118.000,00 (upah 1 jam: 1.118.000 x 1/1730 x 7,5 x 25 = Rp. 1.211.705,00/bulan)

Terdapat kekurangan pembayaran upah lembur sebesar:

Tahun 2009: (1.070.000 + 1.159.682) – Rp1.600.000,00
= Rp.629.682,00/ bulan;

Tahun 2010: (1.118.000 + 1.211.705)-Rp1.600.000,00
= Rp729.705,00/bulan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 terdapat sisa waktu 18 bulan yang belum dibayar oleh Tergugat:

1 Juni 2009 s/d 30 Desember 201 : Rp28.800.000,00;

Sisa Upah yang belum dibayar pada Perjanjian I No. 016/PKWT/JKT/2009 terdapat sisa waktu 11 bulan upah yang belum dibayar oleh Tergugat:

1 Januari 2010 s/d 30 Juli 2011 : Rp10.500.000,00

Perhitungan yang harus diterima Mulyadi sehubungan dengan pemutusan

hubungan kerja tanpa kesalahan pekerja sebagai berikut:

a. Uang Pesangon : 1 bulan upah x Rp1.600.000,00 = Rp1.600.000,00

b. UMP perbulan pada tahun 2009 = Rp1.070.000,00

Upah lembur 4jam/hari dalam 1 bulan: $6.185 \times 7,5 \times 22$ = Rp1.020.525,00

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) = Rp2.090.525,00

Yang dibayar oleh Tergugat = Rp1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah pada tahun 2009

(Feb-Des) = 11×490.525 = Rp5.395.775,00

UMP perbulan tahun 2010 = Rp1.118.000,00

Upah lembur 4jam/hari dalam 1 bulan: $6.426 \times 7,5 \times 22$ = Rp1.066.230,00

Upah perbulan (12 jam kerja perhari) =

Rp2.184.230,00

Yang dibayar oleh Tergugat = Rp1.600.000,00

Kekurangan pembayaran upah/bln = Rp 584.230,00

Kekurangan upah pada tahun 2010

(Jan-Jun) = 6×584.320 = Rp3.505.380,00

Upah sampai jangka waktu perjanjian berakhir

(Juli s/d Des 2010; $6 \times 1.118.000$ = Rp6.708.000,00)

Hal. 27 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013

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

Jumlah total hak Penggugat yaitu Rp1.600.000,00 + Rp5.395.775,00 + Rp3.505.380,00 + Rp6.708.000,00 + Rp28.800.000,00 + Rp10.500.000,00 = Rp. 56.509.155 (lima puluh enam juta lima ratus sembilan ribu seratus lima puluh lima rupiah);

8. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat total keseluruhan dalam gugatan sebesar Rp56.509.155,00 (lima puluh enam juta lima ratus sembilan ribu, seratus lima puluh lima rupiah);
9. Menetapkan Tergugat untuk membayar seluruh upah/gaji yang belum diterima Penggugat setiap bulannya terhitung sejak Penggugat diberhentikan sampai seluruh kewajiban Tergugat dilunaskan, secara tunai paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
10. Menetapkan Tergugat untuk membayar denda biaya kerugian sebesar 3 (tiga) persen dari seluruh gaji yang belum diterima Penggugat secara tunai terhitung paling lambat 1 (satu) minggu sejak adanya Putusan yang telah berkekuatan hukum tetap;
11. Menetapkan meletakkan Sita Jaminan (*conservatoir bulseg*) terhadap tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Sunter Niaga VI, Blok G6/40-41 Sunter Podomor Jakarta Utara 14350;
12. Menetapkan uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari, apabila kelak Tergugat lalai atau menolak melaksanakan isi putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);
13. Menetapkan bahwa putusan *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada upaya hukum kasasi;
14. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

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

1. Gugatan Penggugat tidak jelas atau kabur (*obscure libel*) dan cacat hukum;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa Penggugat yang dalam gugatannya menyatakan bahwa dirinya memiliki hubungan kerja dengan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bermaksud memperselisihkan perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), padahal nyata-nyata secara jelas antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi penyelesaian atas segala permasalahan yang muncul akibat hubungan kerja sejak awal hubungan kerja sampai dengan tanggal 31 Mei 2010 sebagaimana yang tertuang dalam Perjanjian Bersama (PB) tertanggal 01 Juni 2010;
3. Bahwa kesepakatan penyelesaian para pihak yang dituangkan di dalam PB tertanggal 01 Juni 2010 tersebut, merupakan upaya para pihak dalam menyelesaikan perselisihan sebagaimana yang diamanatkan dalam Pasal 3 Jo Pasal 7 Ayat (1) Undang – undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), dan sehingga berdasarkan Pasal 7 Ayat (2) UUPPHI maka PB tersebut berlaku sah secara hukum dan mengikat bagi para pihak;
4. Bahwa berdasarkan Pasal 7 (3) UUPPHI bahwa PB yang telah ditandatangani para pihak telah didaftarkan dan telah diberikan akta bukti pendaftaran pada Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta;
5. Bahwa salah satu kesepakatan dalam PB adalah menyatakan pihak pekerja/ Penggugat tidak akan melakukan penuntutan dalam bentuk apapun dikemudian hari atas segala sesuatu yang timbul akibat adanya hubungan kerja antara para pihak;
6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas maka sangat jelas bahwa gugatan Penggugat merupakan cacat hukum dan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 287/ PHI.G/2011/PN Jkt Pst tanggal 3 Mei 2012 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Provisi

- Menolak gugatan provisi Penggugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;

Hal. 29 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan “putus” hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta hak-hak lainnya seluruhnya sebesar Rp50.400.000,00 (lima puluh juta empat ratus ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 22 Juni 2012, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Juli 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 Juli 2012, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 83/Srt.KAS/PHI/ 2012/PN.Jkt.Pst. yang dibuat oleh Plt Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/ Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada tanggal 19 Juli 2012;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 20 Juli 2012, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 31 Juli 2012;

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

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

Mengenai Penerapan Hukumi Undang-Undang

1. Bahwa *Judex Facti* ternyata menolak Eksepsi yang diajukan Pemohon Kasasi berdasarkan adanya Perjanjian Bersama (PB) sebagai bukti penyelesaian permasalahan para pihak dan telah didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagaimana amanat Undang-undang (*vide* bukti

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)



T-4), namun eksepsi ditolak dikarenakan PB akan ditinjau ulang pada Pokok Perkara terkait sah atau tidaknya PB tersebut;

2. Bahwa *Judex Facti* didalam Pokok Perkara telah membahas keabsahan PB sebagaimana pertimbangannya adalah "...terdapat indikasi yang kuat bahwa perjanjian bersama (PB) antara Penggugat dengan Tergugat dilakukan atas dasar itikad tidak baik dari pihak Tergugat dengan tujuan agar supaya Penggugat tidak dapat menjadi pekerja tetap dengan memanfaatkan keawaman hukum dan kebutuhan pekerjaan dari pihak Penggugat, hal tersebut nampak secara nyata dalam hal memberikan ganti rugi kepada penggugat yang hanya akan membantu mencari pekerjaan Penggugat sebagai pengemudi pada perusahaan lain, tetapi faktanya Tergugat mempekerjakan Penggugat pada perusahaan PT. Abhitech Matra Indah yang notabene masih merupakan perusahaan Tergugat (satu group dengan perusahaan tergugat) ...", dalam hal ini sangat terlihat persoalan utama adalah Pemohon Kasasi dianggap menghendaki untuk mempekerjakan Termohon Kasasi dengan menghindari hubungan kerja status karyawan tetap sehingga muntul itikad tidak baik dari Pernohon Kasasi dengan membuat PB, hal ini sangat mudah dibantah bahwa dalam faktanya Termohon Kasasi meminta tetap dipekerjakan sambil mempelajari PKWT baru (*vide* bukti T-4) namun Pemohon Kasasi lebih memilih mengakhiri hubungan kerja. Secara logika, apabila Pemohon Kasasi lebih memilih mengakhiri hubungan kerja dengan Termohon Kasasi, maka menjadi sangat kontradiktif dengan sangkaan bahwa Pemohon Kasasi dengan itikad tidak baik membuat PB untuk mempertahankan Termohon Kasasi, namun status Termohon Kasasi bukan sebagai karyawan tetap;

3. Bahwa apabila menghendaki pembatalan PB, terlebih PB tersebut sudah dibuat mengikuti dan sesuai dengan amanah Undang-undang yang dibuat sebagai bukti penyelesaian perselisihan, semestinya pembatalan tersebut juga harus berdasarkan pada ketentuan Undang-undang bukan hanya sekedar berdasar pada prasangka adanya itikad tidak baik yang belum tentu benar adanya sebagaimana logika yang diuraikan di atas. Terlebih PB tersebut telah memenuhi unsur sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam 1320 KUHPer, dan semua yang tertuang didalam PB tersebut sudah dipenuhi oleh Pemohon Kasasi tanpa ada penipuan yakni

Hal. 31 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mencarikan pekerjaan yang sama di Perusahaan lain sehingga PB tersebut tidak dapat dibatalkan;

4. Bahwa *Judex Facti* telah menganggap PT. Abhitech Matra Indah sebagai Perusahaan yang sama dengan perusahaan Pemohon kasasi, padahal secara hukum sangatlah jelas itu merupakan perusahaan lain yang berbeda dan juga telah dibuktikan didalam Akta pendirian perusahaan. Hal ini menjadikan Putusan tersebut terkesan sangat "memaksakan" terlebih dengan menganggap hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Perusahaan lain dijadikan sebagai tanggungjawab Pemohon Kasasi, yang mana secara hukum itu adalah salah subject;

5. Bahwa *Judex Facti* telah salah memahami sebagaimana dalam pertimbangannya "Ternyata yang dijadikan objek perjanjian sebagaimana tertera dalam point (1) perjanjian bersama (PB) adalah PKWT antara penggugat dengan: Tergugat yang akan berakhir pada tanggal 31 Mei 2010, padahal faktanya tidak pernah ada PKWT antara Penggugat dengan tergugat yang akan berakhir pada tanggal 31 Mei 2010, tetapi PKWT II yang benar antara Penggugat dengan Tergugat: akan berakhir pada tanggal 31 Desember 2010 ". Kesalahan tersebut dikarenakan bahwa pada PB dalam point (1) menyebutkan "Bahwa dikarenakan dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yakni Perjanjian antara pihak pertama dengan pihak kedua adalah Perjanjian antara PT. Abhitrans Matra Indah dengan Klien (Pemberi Kerja) yang berakhir pada tanggal 31 Mei 2010, maka pihak pertama dan pihak kedua telah sepakat mengakhiri hubungan kerja tertititng mulai tanggal 31 Mei 2010" (*vide* bukti T-2), dimana yang tanggal 31 Mei 2010 bukanlah akhir PKWT melainkan akhir perjanjian antara Pemohon Kasasi dengan Klien (Pemberi kerja) yang kemudian dijadikan dasar untuk membuat PB untuk mengatur kesepakatan pengakhiran tersebut;

6. Bahwa *Judex Facti* yang dalam pertimbangan putusannya telah merubah status hubungan kerja semula berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhitung sejak tanggal 1 Februari 2009, hal ini terkait dengan priode masing-masing PKWT dipahami sebagai periode yang tidak terputus secara terus menerus, padahal periode tersebut disesuaikan dengan periode project yang didapat dari Klien melalui lelang secara terbuka untuk umum (*vide* bukti T-1), sehingga



setiap project berlaku untuk dan atau berdiri sendiri secara hukum, terkecuali setelah ada Putusan dari Mahkamah Konstitusi (MK) No. 27/PUU-IX/2011 yang mengatur tentang adanya pengalihan hak-hak pekerja (periode kerja diperhitungkan walaupun berganti kontraktor) dan baru akan berlaku setelah Putusan MK tersebut dibacakan;

7. Bahwa *Judex Facti* pun tidak menjadikan pertimbangan bahwa pekerjaan yang menjadi dasar PKWT adalah dikarenakan adanya *project* dari klien (Santos) yang didapat oleh Tergugat melalui tender secara terbuka untuk umum, padahal ini berimplikasi hukum, terkait periode upah dan ketentuan lainnya karena tentunya mengacu pada kontrak antara Tergugat dengan Klien (santos) selaku pemberi pekerjaan. Hal ini membuktikan pertimbangan *Judex Facti* kurang cermat, oleh karenanya sudah seharusnya putusan tersebut dibatalkan;

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

mengenai keberatan ke 1 sampai dengan 7

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti dengan saksama memori kasasi tanggal 18 Juli 2012 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 31 Juli 2012 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* berpendapat bahwa Persetujuan Bersama/PB telah bertentangan dengan ketentuan yang beralaku dan terdapat indikasi yang kuat dilakukan dengan itikad tidak baik;
- Bahwa terlepas dari alasan-alasan tersebut, perlu diingat kembali bahwa untuk lahirnya Persetujuan Bersama tersebut telah melalui proses musyawarah antara kedua belah pihak;
- Bahwa jika musyawarah tercapai kesepakatan maka muncul suatu kondisi yang disebut Persetujuan Bersama yang mengikat kedua belah pihak atau dipersamakan seperti dalam proses pemeriksaan perkara perdata umum jika tercapai perdamaian maka dituangkan

Hal. 33 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



dalam bentuk akta perdamaian/ *dading acte* yang harus ditaati kedua pihak;

- Bahwa dengan mengingat akan pentingnya Persetujuan Bersama tersebut maka ditegaskan dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dimana Persetujuan Bersama yang ditandatangani kedua belah pihak tersebut mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak *in casu* Pemohon Kasasi/Tergugat dan Termohon Kasasi/Penggugat;
- Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa *Judex Facti* yang berpendapat bahwa Persetujuan Bersama/PB telah bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dan terdapat indikasi yang kuat dilakukan dengan itikad tidak baik tidak dapat dipertahankan lagi dan oleh karenanya permohonan kasasi tersebut harus dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT ARBITRANS MATRA INDAH tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 287/PHI.G/2011/PN Jkt Pst tanggal 3 Mei 2012 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp.150.000.000,00 (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 :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT ARBITRANS MATRA INDAH** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 287/PHI.G/2011/PN Jkt Pst tanggal 3 Mei 2012;

MENGADILI SENDIRI:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Selasa tanggal 29 Oktober 2013** oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H. dan Arief Soedjito, 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 Retno Kusri, S.H.,M.H. Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,
ttd/. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H.
ttd/. Arief Soedjito, S.H.,M.H.

K e t u a,
ttd/.
H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H.,M.Hum.

Panitera Pengganti
ttd/. Retno Kusri, S.H.,M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I.
a.n. P a n i t e r a
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH.,MH.

Hal. 35 dari 29 hal. Putusan Nomor 221 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NIP. 19591207 1985 12 2 002