



**P U T U S A N**

Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

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

**PT. PERTAMINA RETAIL (SPBU Coco 21.101.02)**, berkedudukan di Jalan Lintas Sumatra Kalianda, Kabupaten Lampung Selatan, yang diwakili oleh Toharso selaku Direktur Utama, yang bertempat tinggal di Bumi Kemanggisan Indah Blok D/5, RT.005, RW.001, Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah, Jakarta Barat, dalam hal ini memberikan kuasa kepada RENNY ANDAYANI DASUKI, Jabatan Human Resource Manager, dan kawan-kawan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Januari 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**MUKHSIN MUIT**, bertempat tinggal di Desa Kekeling RT.004, RW 002, Penengahan, Lampung Selatan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada AJIE SURYA PRAWIRA, S.H., dan kawan-kawan, selaku Advokat dari Yayasan Lembaga Konsultasi dan Bantuan Hukum SPSI Lampung yang beralamat di Jalan Hasanudin, Nomor 10. Telukbetung, Bandar Lampung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 September 2016, 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 Tanjung Karang, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa, Penggugat bekerja di PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) Mulai bulan Juni 2006 sebagai tenaga Pramuniaga/operator SPBU, dengan Kartu Karyawan Nomor 02.003.06.0021, bukti P-1;
2. Bahwa, Penggugat juga menjadi Peserta JAMSOSTEK (sekarang BPJS Ketenagakerjaan) dengan Nomor Kepesertaan 1801 0927 0381 0002, bukti P-2, juga Menjadi peserta BPJS Kesehatan dengan Nomor peserta 000113

Halaman 1 dari 16 hal.Put. Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2802638, bukti P-3 melalui PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) tempat Penggugat bekerja.

3. Bahwa, Penggugat digaji dengan upah terakhir sebesar Rp1.989.390,00 per bulan dengan cara ditransfer ke rekening Penggugat pada Bank BNI sebagaimana rekening Koran, bukti P-4;
4. Bahwa, gaji Penggugat juga dipotong PPh, sebagaimana bukti P-5;
5. Bahwa, tahun 2008 s/d 2015 status hubungan kerja dirubah oleh Tergugat menjadi PKWT dengan menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu setiap satu tahun;
6. Bahwa, perubahan status PKWTT menjadi PKWT di tahun 2008, hak-hak pesangon Penggugat tidak dibayar;
7. Bahwa, setiap akhir perjanjian kerja waktu tertentu dari tahun 2008 s/d tahun 2015, tidak pernah ada jeda, Penggugat tetap bekerja terus, sebagaimana contoh daftar hadir bukti P-6 (a dan b), dimana PKWT berakhir bulan Desember 2014, tetapi Bulan Desember 2014 dan Januari 2015 tetap bekerja;
8. Bahwa, bulan Januari 2015 PKWT dirubah untuk selama tiga bulan, dari bulan Januari s/d Maret 2015, contoh Perjanjian bukti P-7 (a dan b);
9. Bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat tidak pernah disyahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan;
10. Bahwa, sekitar awal tahun 2015 seluruh karyawan menandatangani Surat Perjanjian yang isinya tidak diketahui dan para karyawan tidak pernah menerima copy atau salinan surat yang ditandatangani;
11. Bahwa, tanggal 26 April 2016 dinyatakan di PHK dengan alasan yang tidak jelas dan Penggugat melakukan perundingan bipartite dengan Manager PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) Bpk. Setyo Wicaksono, menanyakan antara lain tentang Pemutusan Kerja Sepihak dan Alasan Pemutusan Hubungan Kerja;
12. Bahwa, pada perundingan bipartite tanggal 26 April 2016, Manager PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) menjawab antara lain "Saya berhak untuk tidak menjawab pertanyaan yang Penggugat ajukan, itu (maksudnya PHK) adalah hak saya memberi keputusan dan penilaian terhadap karyawan" dan jawab beliau "cukup pihak manajemen yang tau alasan-alasan untuk tidak memakai karyawan";
13. Bahwa, pada tanggal 1 Mei 2016 para Karyawan mendapatkan Surat Keterangan Kerja dari PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) yang menerangkan bahwa telah selesai masa kerja terhitung tanggal 12 April

Halaman 2 dari 16 hal.Put. Nomor 628 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

2006 sampai dengan 30 April 2016 berdasarkan surat Nomor 008/M-COCO Kalianda/SR/2016;

14. Bahwa, Penggugat tidak menerima Surat Keterangan Kerja dimaksud poin (13);
15. Bahwa, kurang lebih dua minggu setelah mendapatkan Surat Keterangan Kerja dari PT. Pertamina Retail para karyawan mendapatkan Surat Pemberitahuan Penyelesaian Kontrak Kerja dari PT. Pertamina Training and Consulting (PTC) nomor 2051/PTC-MPS/V/2016 tertanggal 27 Mei 2016;
16. Bahwa, Penggugat dan rekan-rekan karyawan lainnya merasa tidak pernah dikontrak oleh PT. Pertamina Training and Consulting yang diketahui adalah dari awal bekerja sampai dengan terakhir mereka hanya bekerja di PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02), PT. Pertamina Training and Consulting PTC adalah perusahaan yang memberikan training pada waktu pertama kali ia bekerja di PT. Pertamina Ritel (SPBU Coco.21.101.02);
17. Bahwa, Penggugat tidak pernah menerima perjanjian kerja dari PT. Pertamina Training and Consulting (PTC), perjanjian kerja antara Penggugat dengan PT. Pertamina Training and Consulting (PTC) baru diketahui ketika mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan;
18. Bahwa, berdasarkan Pasal 54 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “ Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian Kerja” oleh karenanya perjanjian Kerja antara Penggugat dengan PT. Pertamina Training and Consulting (PTC) adalah bertentangan dengan Pasal 54 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa, tanggal 12 Juli 2016 Penggugat melakukan perundingan bipartite kedua bertemu dengan staf ADM, menanyakan tentang Surat Pengalaman Kerja, tetapi menurut staf ADM kalo mau surat Pengalaman Kerja harus menemui manager (Bpk. Setyo Wicaksono), selanjutnya via telpon Penggugat menanyakan kepada manager dan dijawab “sampai kapanpun saya tidak akan memberikan Surat Pengalaman Kerja kamu, sampai kapanpun”;
20. Bahwa, menurut keterangan Sdr. Efendi (kepala regu kerja), manager mengatakan bahwa Surat Pengalaman Kerja Mukhsin akan diberikan tetapi dia harus memotong rumput diseluruh SPBU dulu dengan cepitan kuku;

Halaman 3 dari 16 hal.Put. Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017



21. Bahwa, para pekerja mendapat keterangan dari Sdr. Setyo Wicaksono, mereka bukan pekerja PT. Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) namun pekerja dari PT. Pertamina Training and Consulting yang dipekerjakan SPBU Coco 21.101.02;
22. Bahwa, apabila Penggugat dan karyawan lainnya izin karena sakit dipotong cuti dan apabila tidak masuk kerja tanpa keterangan akan dipotong gaji sebesar Rp100.000,00;
23. Bahwa, Penggugat dan 6 orang rekan kerja yang terkena PHK, meminta bantuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan untuk dapat memediasi terhadap perselisihan tersebut dengan mengirimkan surat pada tanggal 11 Juli 2016 yang ditandatangani oleh 7 (tujuh) orang pekerja, bukti P-8;
24. Bahwa, berdasarkan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain :
  - (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
  - (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. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
    - c. Perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat -syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
    - d. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini;



- (3) Penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;
25. Bahwa, pekerjaan Penggugat adalah merupakan pekerjaan pokok dan terus menerus;
26. Bahwa, berdasarkan Pasal 20 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pekerjaan Kepada Perusahaan lain, setiap Perjanjian Kerja harus didaftarkan pada Dinas/Instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan;
27. Bahwa, berdasarkan uraian di atas maka hubungan pekerja dengan Tergugat adalah merupakan hubungan kerja tetap atau Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu;
28. Bahwa, yang bertanggung jawab atas semua hak-hak Penggugat adalah Tergugat;
29. Bahwa, mengingat Penggugat di PHK sepihak tanpa kesalahan maka Tergugat harus membayar hak pesangon Penggugat sejumlah 4 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejumlah  $4 \times 9 \times \text{Rp}1.989.390,00 = \text{Rp}71.618.040,00$ ;
30. Bahwa, berdasarkan Pasal 156 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat harus membayar Uang Penghargaan Masa Kerja sejumlah,  $3 \times \text{Rp}1.989.390,00 = \text{Rp}5.968.170,00$ ;
31. Bahwa, berdasarkan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tergugat harus membayar uang penggantian hak sejumlah,  $15 \% \times (\text{Rp}71.618.040,00 + \text{Rp}5.968.170,00) = \text{Rp}11.637.931,00$ ;
32. Bahwa, Tergugat harus membayar cuti yang belum diambil, sejumlah :  $(\text{Rp}1.989.390,00 / 25) \times 12 \text{ hari} = \text{Rp}954.907,00$ ;
33. Bahwa, berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003, Juga memperhatikan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, maka tergugat wajib membayar upah proses sampai



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan keluarnya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), sebesar 9 x Rp1.989.390,00= Rp17.904.510,00 atau sampai dengan keluarnya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

34. Bahwa, Mediator pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalianda telah mengeluarkan Anjuran tanggal 05 Agustus 2016, dengan isi anjuran antara lain :

- Agar PT.Pertamina Retail (SPBU Coco 21.101.02) memberikan Kompensasi kepada Penggugat berupa; 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 penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat;
  2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat PT. Pertamina Retail adalah BATAL DEMI HUKUM;
  3. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon sebesar  $4 \times 9 \times \text{Rp}1.989.390,00 = \text{Rp}71.618.040,00$ ;
  4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar uang penghargaan masa kerja sejumlah :  $3 \text{ bulan} \times \text{Rp}1.989.390,00 = \text{Rp}5.968.170,00$  ;
  5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Uang Ganti Pengobatan dan Perumahan sejumlah:  $15 \% \times (\text{Rp}. 71.618.040,00 + \text{Rp}5.968.170,00) = \text{Rp}11.637.931,00$ ;
  6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Hak Cuti yang belum diambil :  $(\text{Rp}1.989.390,00 / 25) \times 12 \text{ hari} = \text{Rp}954.907,00$  ;
  7. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar Upah selama Proses, sejumlah,  $9 \times \text{Rp}1.989.390,00 = \text{Rp}17.904.510,00$ ;
  8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat poin 3, 4, 5, 6 dan 7 sejumlah Rp108.083558,00;
- Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

Halaman 6 dari 16 hal.Put. Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang telah memberikan putusan Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk., tanggal 17 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak dibacakan putusan ini;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Penggugat sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja sebesar Rp55.688.600,00 (lima puluh lima juta enam ratus delapan puluh delapan ribu enam ratus rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada negara sebesar Rp425.000,00 (empat ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 17 Januari 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Januari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 2 Februari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tjk., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang pada tanggal 14 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 17 Februari 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang pada tanggal 3 Maret 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;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

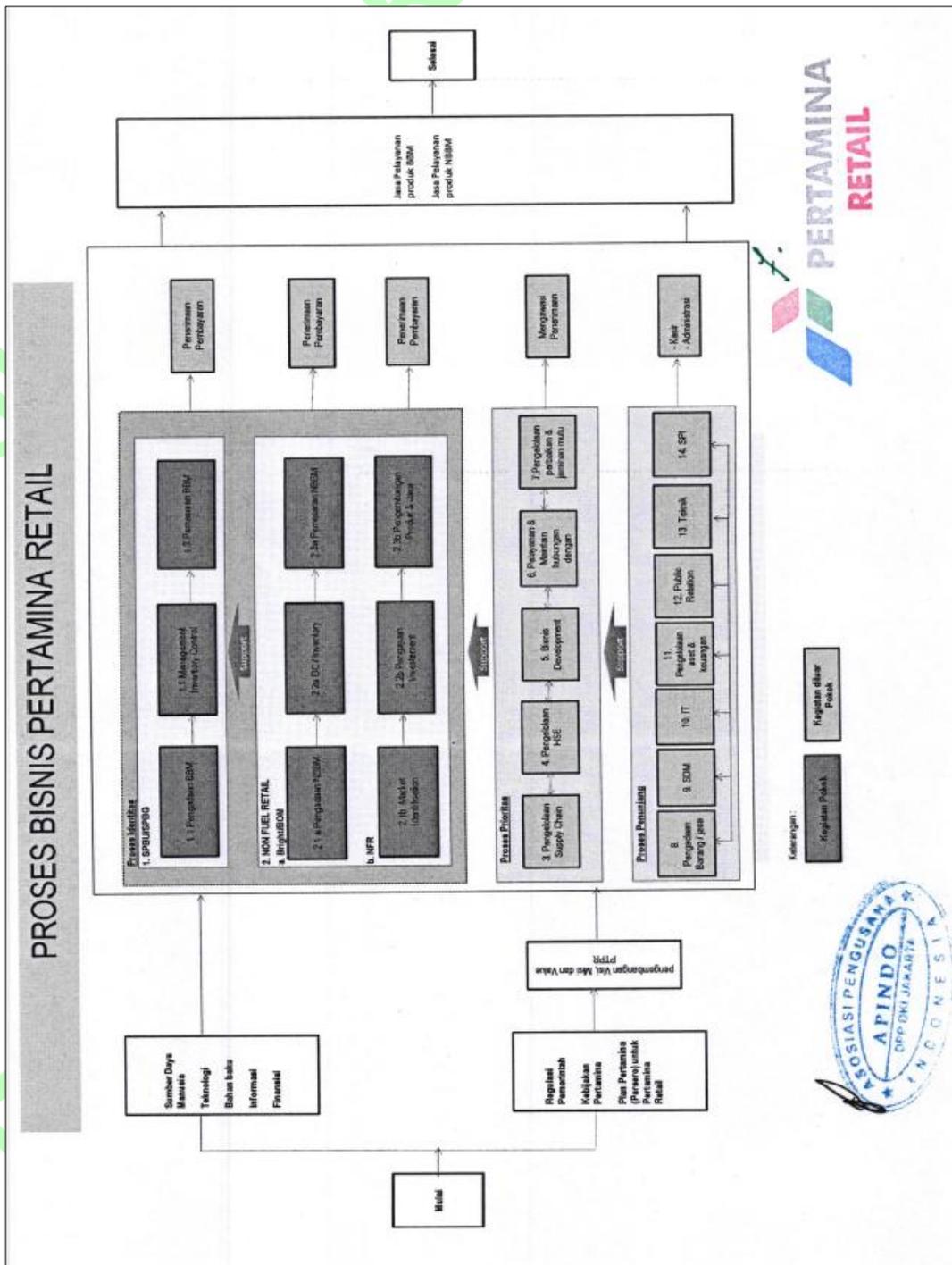
putusan.mahkamahagung.go.id

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

A. Majelis Hakim *Judex Facti* Telah Salah Dalam Menentukan Jenis Pekerjaan Pada Perkara *A Quo*.

1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum, serta melanggar asas *audi et alteram partem* dengan hanya mengambil keterangan saksi Abdullah dan Saksi Efendi terkait jenis pekerjaan yang menurut pendapat Pemohon Kasasi kurang tepat diterapkan dalam perkara *a quo*;
2. Bahwa sebagaimana yang *Judex Facti* sebutkan dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 29 paragraf 4 Putusan *Judex Facti*, yang dapat kami kutip sebagai berikut:  
"Menimbang, bahwa memperhatikan keterangan saksi Abdullah dan Saksi Efendi yang menyatakan bahwa jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat sebagai pramuniaga adalah merupakan salah satu pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, dan jika pekerjaan tersebut tidak ada, maka proses kegiatan perusahaan akan terganggu."
3. Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas, Majelis Hakim *Judex Facti* menyatakan jenis pekerjaan Termohon Kasasi sebagai jenis pekerjaan pokok hanya berdasarkan keterangan saksi Abdullah dan saksi Effendi yang merupakan eks pekerja SPBU, tanpa mempertimbangkan alat bukti alur kegiatan proses pelaksanaan kegiatan yang dimiliki oleh Pemohon Kasasi;
4. Bahwa mohon perhatian Majelis Hakim, dalam menentukan suatu jenis pekerjaan merupakan *core* (pokok) atau *non core* (di luar pokok) haruslah berdasarkan alur bisnis prosesnya dan sepenuhnya ditetapkan oleh perusahaan;
5. Bahwa berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ada pada perusahaan di Pemohon Kasasi sesuai dengan surat Rekomendasi Alur Kegiatan Proses Pelaksanaan Pekerjaan di PT Pertamina Retail Nomor 024/DPP-DKI/0/07-2014 yang diterbitkan oleh Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), bahwa jenis pekerjaan Termohon Kasasi yaitu sebagai Pramuniaga di SPBU COCO 21.101.02 merupakan jenis pekerjaan kegiatan jasa penunjang dan merupakan kegiatan di luar pokok proses bisnis Pemohon Kasasi, sebagaimana dapat kami kutip sebagai berikut:

Halaman 8 dari 16 hal.Put. Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017



6. Bahwa berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan di Pemohon Kasasi tersebut di atas, terlihat jelas bahwa jenis pekerjaan Pramuniaga bukanlah kegiatan pokok di dalam proses bisnis Pemohon Kasasi;



7. Bahwa dikarenakan jenis pekerjaan Termohon Kasasi bukanlah kegiatan pokok, maka Pemohon Kasasi menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada PT Pertamina *Training and Consulting* (selanjutnya disebut "PT. PTC"). Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 66 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
  8. Bahwa putusannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi adalah murni karena telah berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan kontrak perjanjian Nomor 869/PTC-KK/IV/2015 Antara PT Pertamina Training dan Consulting yang berlaku mulai tanggal 01 Mei 2015 sampai dengan 30 April 2016, bukan dengan Pemohon Kasasi. Hal ini telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003;
  9. Bahwa dapat kami sampaikan sebagai tambahan bahan pertimbangan yang mulia Majelis Hakim, bahwa untuk di beberapa SPBU telah memakai sistem pengisian mandiri oleh konsumen atau *self service*. Sehingga tidak lagi menggunakan jasa pramuniaga, dan selain itu, Kepala SPBU juga dapat sekaligus merangkap pramuniaga pengisian bahan bakar;
  10. Bahwa hal tersebut di atas mempertegas jenis pekerjaan Termohon Kasasi bukanlah termasuk pekerjaan pokok di Perusahaan Pemohon Kasasi dan dapat digantikan oleh orang lain (baik oleh kepala SPBU maupun konsumen SPBU), serta ketiadaan pramuniaga tidak menghambat proses produksi;
  11. Berdasarkan uraian tersebut, maka terlihat bahwa majelis hakim *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum karena menarik putusan berdasarkan keterangan saksi semata tanpa memperhatikan bukti alur kegiatan produksi yang dimiliki oleh Pemohon Kasasi, sehingga pertimbangan hukum *Judex Facti* menjadi keliru dan tidak tepat, oleh karenanya Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan atau setidaknya dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum;
- B. *Judex Facti* Tidak Teliti Membaca Alat Bukti, Sehingga Keliru Di dalam Pertimbangan Hukumnya;
1. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah keliru dalam pertimbangan hukumnya terkait pembatalan perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan PT. Pertamina Training and Consulting (PT. PTC) sebagaimana terdapat dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 29 paragraf 2 Putusan *Judex Facti*, yang dapat kami kutip sebagai berikut:  
"Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Tergugat berupa bukti T.1 yaitu Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan PT. Pertamina Training



and Consulting dibuat dan ditandatangani pada tanggal 20 April 2015, sedangkan perjanjian kerjasama antara PT. Pertamina Training and Consulting dengan PT. Pertamina Retail dibuat dan ditandatangani pada tanggal 22 Mei 2015 (alat bukti Tergugat berupa bukti T.7) dengan demikian Penggugat telah diangkat oleh PT. Pertamina Training and Consulting sebelum terjadinya perjanjian kerjasama antara PT. Pertamina Retail, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dan PT. Pertamina Training and Consulting cacat hukum, dan oleh karenanya perjanjian kerja tersebut batal demi hukum”

2. Bahwa dapat Pemohon Kasasi jelaskan, terkait pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas menerangkan bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* kurang teliti dalam membaca dan memeriksa berkas perkara. Hal ini dibuktikan dengan Majelis Hakim *Judex Facti* tidak membaca perjanjian kerja *a quo* secara lengkap dan keseluruhan, dimana di dalam perjanjian kerjasama *a quo* jangka waktu perjanjian kerja diatur di dalam pasal tersendiri, bukan berdasarkan tanggal ditandatanganinya perjanjian kerjasama;
3. Bahwa dapat kami sampaikan sebagaimana kami kutip dari perjanjian kerjasama *a quo*:
  - a. Perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan PT. Pertamina Training and Consulting:

**PERJANJIAN PENGADAAN DAN PENGELOLAAN JASA TENAGA KERJA PENUNJANG  
DI UNIT-UNIT BISNIS PERTAMINA RETAIL  
ANTARA  
PT PERTAMINA RETAIL  
DENGAN  
PT PERTAMINA TRAINING & CONSULTING  
No 204 A/DIR-PR/V/2015**

Perjanjian ini dibuat dan ditandatangani pada hari Jumat, tanggal dua puluh dua, bulan Mei tahun dua ribu lima belas (22-05-2015), oleh dan antara:

**PASAL 7  
JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

1. Jangka waktu pelaksanaan PEKERJAAN berdasarkan Perjanjian ini adalah selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal 1 Mei 2015 sampai dengan 30 April 2016.
2. Jangka waktu pelaksanaan PEKERJAAN sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian ini dapat diperpanjang berdasarkan persetujuan tertulis dari PIHAK PERTAMA.
3. PIHAK PERTAMA berhak sewaktu-waktu mengadakan evaluasi terhadap seluruh ketentuan dalam Perjanjian ini termasuk kelangsungan Perjanjian tanpa menghapuskan hak PIHAK PERTAMA untuk mengakhiri Perjanjian ini.



b. Perjanjian kerja antara PT. Pertamina Training and Consulting dengan Termohon Kasasi:

**PERJANJIAN KERJA  
ANTARA  
PT PERTAMINA TRAINING AND CONSULTING  
DAN  
MUKHSIN MUIT**

Nomor : 69 /PTC-KK/IV/2015

Pada hari ini Selasa tanggal Dua puluh delapan bulan April Tahun Dua ribu lima belas di Jakarta, kami yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : AM. Unggul Putranto  
Jabatan : Direktur Operasi dan Pemasaran  
Perusahaan : PT Pertamina Training and Consulting  
NPWP : 01.885.168.3-062.000  
Alamat : Gedung Griya Legita Pertamina Lt. 8  
Jalan Sinabung II Terusan – Simprug Jakarta Selatan

Bertindak untuk dan atas nama perusahaan tersebut di atas selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **PERUSAHAAN.**

2. Nama : Mukhsin Muit  
Tempat/tanggal lahir : Kekiling, 27 Maret 1981  
No.KTP : 1801092703810002  
Alamat : Kekiling, Penengahan Lampung Selatan

bertindak untuk dan atas namanya sendiri selanjutnya dalam Perjanjian ini disebut **PEKERJA.**

**JANGKA WAKTU PERJANJIAN**

Perjanjian ini berlaku dan mengikat PARA PIHAK terhitung sejak tanggal 1 Mei 2015 sampai dengan 30 April 2016 dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan atas persetujuan PARA PIHAK.

4. Bahwa berdasarkan bukti di atas, terlihat dengan jelas bahwa perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan PT. Pertamina Training and Consulting berlaku sejak 01 Mei 2015, dan perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan PT. Pertamina Training and Consulting berlaku sejak 01 Mei 2015 sampai dengan 30 April 2016. Bukan terhitung sejak tanggal 20 April 2015 untuk Termohon Kasasi dengan PT. Pertamina Training and Consulting, atau tanggal 22 Mei 2015 untuk PT. Pertamina Training and Consulting dengan Pemohon Kasasi sebagaimana terdapat pada pertimbangan hukum putusan *Judex Facti*;

5. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* jelas mengandung kekeliruan karena telah salah dalam menerapkan hukum serta tidak teliti dalam memeriksa alat bukti, oleh karenanya cukup beralasan untuk dibatalkan;

C. Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menentukan jumlah masa kerja dari Termohon Kasasi;



1. Bahwa Pemohon Kasasi menolak pertimbangan Majelis Hakim sebagaimana terdapat dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 30-31 paragraf 7 Putusan *Judex Facti*, yang dapat kami kutip sebagai berikut:  
"Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Penggugat berupa bukti P.8 yaitu Surat Keterangan Nomor 008/KOP/XI/2011 menerangkan bahwa Penggugat (Mukhsin Muis) telah bekerja di perusahaan Tergugat sebagai tenaga operator SPBU COCO 21.101.02 Kalianda, Lampung Selatan sejak 12 April 2006 s/d 31 Maret 2007, dan setelah Majelis Hakim meneliti secara seksama berkas-berkas kedua belah pihak, tidak diketemukan perjanjian kerja secara tertulis, sehingga Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi secara lisan..., maka Majelis Hakim berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sejak tanggal 12 April 2006 dengan status sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu";
2. Bahwa mohon perhatian yang Mulia Majelis Hakim, ada beberapa hal yang ingin kami sampaikan terkait Surat Keterangan Nomor 008/KOP/XI/2011 tersebut, yaitu:
  - a. Bahwa surat keterangan kerja tersebut dikeluarkan oleh Koperasi Pekerja Mesrania pada tanggal 17 November 2011;
  - b. Bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan kerjasama atau perjanjian kerja apapun dengan Koperasi Pekerja Mesrania dan sama sekali tidak tahu menahu tentang perjanjian kerja (jika ada) baik secara lisan maupun tulisan antara Termohon Kasasi dengan Koperasi Pekerja Mesrania;
  - c. Bahwa ketiadaan perjanjian kerja, yang kemudian dinyatakan telah terjadi perjanjian secara lisan, dan dijadikan dasar hukum bagi Majelis Hakim *Judex Facti* untuk menghitung awal mula hubungan kerja dari Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi, merupakan pertimbangan hukum yang keliru;
  - d. Bahwa pada Surat Keterangan tersebut hanya menerangkan Termohon Kasasi benar telah bekerja di Koperasi Pekerja Mesrania dan sama sekali tidak ada satupun kalimat yang menyatakan adanya hubungan antara Pemohon Kasasi dengan Koperasi Pekerja Mesrania maupun Termohon Kasasi;
  - e. Bahwa bagaimana mungkin Pemohon Kasasi memiliki hubungan kerja dengan Termohon Kasasi, jika Pemohon Kasasi tidak pernah

Halaman 13 dari 16 hal.Put. Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017



memiliki perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun lisan, dengan Termohon Kasasi ataupun Koperasi Pekerja Mesrania;

3. Bahwa Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah dalam menghitung masa kerja Termohon Kasasi dengan berdasar pada hanya surat keterangan kerja dari Koperasi Pekerja Mesrania tanpa didukung bukti lain yang mendukung;
4. Bahwa Pemohon Kasasi baru mengelola SPBU COCO 21.101.02 berdasarkan Perjanjian Pengelolaan SPBU antara PT. Pertamina (Persero) dengan PT. Pertamina Retail (Pemohon Kasasi) berdasarkan perjanjian Nomor 176/F10100/2009-S3 034/DIR-PR/VIII/2009 tanggal 19 Agustus 2009, yang berlaku sejak tanggal 20 Oktober 2008;
5. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* yang menyatakan bahwa jangka waktu perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terhitung sejak 12 April 2006 tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dapat kami kutip:  
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; dan
  - d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Bahwa sebagaimana Pemohon Kasasi telah uraikan sebelumnya, diantara Pemohon Kasasi dan Koperasi Pekerja Mesrania tidak pernah membuat perjanjian kerja baik secara lisan dan tertulis. Selain itu Pemohon Kasasi juga pada tahun 2006 tidak pernah membuat perjanjian kerja baik secara tertulis maupun lisan dengan Termohon Kasasi;
7. Bahwa Pemohon Kasasi baru pertama kali membuat perjanjian kerja tertulis dengan Termohon Kasasi pada tanggal 1 April 2009 (sebagaimana juga dilampirkan sebagai bukti dari Termohon Kasasi pada saat persidangan);
8. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim *Judex Facti* yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sejak tanggal 12 April 2006 sampai dengan 30 April 2016 dengan status sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu merupakan pertimbangan hukum yang keliru;



9. Bahwa dengan demikian, pertimbangan hukum Majelis Hakim *Judex Facti* pada halaman 30-32 pada putusan *Judex Facti* terkait perihal jangka waktu masa kerja Termohon Kasasi menjadi tidak sesuai dengan fakta dan ketentuan hukum, yang pada akhirnya juga mempengaruhi besaran hak-hak yang diterima oleh Termohon Kasasi. Oleh karena itu cukup beralasan hukum bahwa Putusan *Judex Facti* untuk dibatalkan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 14 Februari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 3 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang tidak salah menerapkan hukum, pertimbangannya telah tepat dan benar, oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat secara sepihak, maka Penggugat berhak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. PERTAMINA RETAIL (SPBU Coco 21.101.02) tersebut harus ditolak;

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

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

**M E N G A D I L I :**

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. PERTAMINA RETAIL (SPBU Coco 21.101.02)** tersebut;

*Halaman 15 dari 16 hal.Put. Nomor 628 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 12 Juli 2017 oleh Maria Anna Samiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI. pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari dan tanggal itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan Bambang Ariyanto, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ttd.

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.,

Ttd.

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

K e t u a,

Ttd.

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Ttd.

Bambang Ariyanto, S.H., M.H.

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

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.  
NIP : 19591207 1985 12 2 002

Halaman 16 dari 16 hal.Put. Nomor 628 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)