



PUTUSAN

Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT PHAROS INDONESIA, berkedudukan di Kantor Pusat di Jalan Limo Nomor 40 Permata Hijau Senayan Jakarta Selatan, Kantor Cabang Perwakilan di Jalan Tanah Merah Nomor 4766 RT 39/RW 11, Kelurahan Demang Lebar Daun, Kecamatan Ilir Barat I Palembang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Jhon Efendi dan kawan-kawan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Maret 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

ANGREKA PURBA, bertempat tinggal di Jalan Inspektur Marzuki 2258 RT/RW 001/009, Kecamatan Ilir Barat I Palembang;

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 Palembang pada pokoknya sebagai berikut:

- a. Bahwa Penggugat adalah Karyawan yang bekerja di PT Pharos Indonesia, Penggugat masuk dan mulai bekerja pada tanggal 10 Juni 2005 melalui PT Pharos Indonesia perwakilan Medan Sumatera Utara, untuk penempatan di PT Pharos Indonesia perwakilan Palembang Sumatera Selatan (bukti terlampir). Penggugat bekerja kepada Tergugat sebagai Staff admin dengan status Karyawan kontrak. Adapun kronologis kontrak Penggugat dengan perusahaan PT Pharos Indonesia adalah sebagai berikut:
 - a. Kontrak Pertama : tanggal 10 Juni 2005 s.d. 9 Juni 2006;
 - b. Kontrak Kedua : tanggal 10 Juni 2006 s.d. 9 Juni 2007;

Halaman 1 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c. Kontrak Ketiga : tanggal 10 Juni 2007 s.d. 9 Juni 2008;

d. Kontrak Keempat : tanggal 10 Juli 2008 s.d. 9 Juli 2009;

Bahwa pada kontrak yang keempat (tanggal 10 Juli 2009 s.d. 9 Juli 2010), Penggugat perlu menjelaskan bahwa sejak berakhirnya kontrak yang ketiga pada tanggal 9 Juni 2008 sampai dengan diperbaharunya kontrak yang keempat yakni pada tanggal 10 Juli 2008, terdapat jumlah waktu selama 32 (tiga puluh dua) hari. Selama kurun waktu 32 (tiga puluh dua) hari tersebut status Penggugat menurut kontrak kerja dianggap *off* atau *non exist* (dengan asumsi bahwa Penggugat dengan Tergugat belum terikat dalam kontrak hubungan kerja, karena Tergugat belum melakukan perpanjangan kontrak/pembaruan hubungan kerja dengan Penggugat), akan tetapi yang sebenarnya sejak berakhirnya kontrak yang ketiga sampai dengan diperbarunya kontrak yang keempat yakni pada tanggal 10 Juni 2008 sampai dengan tanggal 9 Juli 2008 yaitu selama 32 (tiga puluh dua) hari, status Penggugat tetap sebagai Karyawan Tergugat, dan Penggugat tetap bekerja, beraktifitas dan melakukan kegiatan administrasi sebagaimana biasanya; (Bukti terlampir); Kontrak Kelima: tanggal 10 Juli 2009 s.d. 9 Juli 2010; Kontrak Keenam: tanggal 12 Juli 2010 s.d. 11 Juli 2011; Bahwa sebelum berakhirnya kontrak Penggugat dengan Tergugat yang kelima, Penggugat diminta oleh perusahaan untuk menandatangani surat exit notice (pengunduran diri), dengan alasan bahwa perusahaan akan memperbarui kontrak Penggugat dan Tergugat yang keenam, namun Tergugat mengajukan Penggugat persyaratan untuk pembaruan kontrak tersebut, adapun syarat yang dimaksud adalah NIP (Nomor Induk Pegawai) Penggugat yang lama yaitu (P050578) harus diganti, dan untuk kontrak Penggugat dan Tergugat yang selanjutnya atau yang keenam, Penggugat menggunakan NIP yang baru (P100775). Dan perlu Penggugat jelaskan bahwa untuk mendapatkan NIP yang baru tersebut, perusahaan juga mengajukan Penggugat syarat lain yaitu Penggugat wajib mengikuti test *psikotest* (seolah seperti seleksi penerimaan calon Pegawai atau calon Karyawan baru), menurut perusahaan ketentuan mengikuti test *psikotest* tersebut hanyalah test yang bersifat formalitas saja yang tujuannya agar Penggugat mendapatkan NIP yang baru, dan apabila Penggugat tidak menandatangani *exit notice* dan mengikuti *psikotest* seperti yang diminta oleh Tergugat maka Penggugat tidak mendapat NIP yang baru sehingga status karyawan Penggugat tidak bisa diproses secara administrasi yang bisa menyebabkan Penggugat tidak menerima gaji;

Kontrak Ketujuh : tanggal 12 Juli 2011 s.d. 11 Juli 2012;

Kontrak Kedelapan : tanggal 12 Juli 2012 s.d. 11 Juli 2013;

Halaman 2 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kontrak Kesembilan: tanggal 12 Agustus 2013 s.d. 11 Agustus 2014;

Bahwa pada kontrak yang kesembilan tanggal (12 Agustus 2013 s.d. 11 Agustus 2014), perlu diketahui bahwa sejak berakhirnya kontrak yang kedelapan pada tanggal 11 Juli 2013 sampai dengan diperbaharuinya kontrak yang kesembilan yakni pada tanggal 12 Agustus 2013, terdapat jumlah waktu selama 33 (tiga puluh tiga) hari. Selama kurun waktu 32 (tiga puluh tiga) hari tersebut status Penggugat menurut kontrak kerja dianggap *off* atau *non exist* (dengan asumsi bahwa Penggugat dengan Tergugat belum terikat dalam kontrak hubungan kerja, karena Tergugat belum melakukan perpanjangan kontrak/pembaruan hubungan kerja dengan Penggugat), akan tetapi yang sebenarnya sejak berakhirnya kontrak kerja yang kedelapan sampai dengan diperbaruinya kontrak/pembaruan hubungan kerja yang kesembilan yakni pada tanggal 11 Juli 2013 sampai dengan tanggal 12 Agustus 2013 yaitu selama 33 (tiga puluh tiga) hari, status Penggugat tetap sebagai Karyawan Tergugat, dan Penggugat tetap bekerja, beraktifitas dan melakukan kegiatan administrasi sebagaimana biasanya; (bukti terlampir);

Bahwa seluruh kontrak yang mengikat Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja (*vide poin 1 huruf a, b, c, d, e, f, g, h, dan i*) tersebut dibuat hanya dalam rangkap 1 (satu), tanpa meterai dan dikirim kembali ke HO (*Head Office*), dan Penggugat tidak mendapatkan *hardcopy* kontrak sebagai bukti kontrak untuk Penggugat;

1. Bahwa pada tanggal 8 Agustus 2014, Penggugat menerima telepon dari atasan Penggugat yang bernama pak David HO (*head office*) Kantor Pusat PT Pharos Indonesia, pada tanggal tersebut beliau memberitahu Penggugat bahwa terhitung sejak tanggal 11 Agustus 2014 kontrak Penggugat tidak akan diperpanjang atau diperbarui lagi, dengan kata lain terhitung mulai tanggal tersebut Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dan kontrak secara sepihak dengan Penggugat;
2. Bahwa kemudian setelah mendapatkan kabar PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh pak David HO (*Head Office*) Kantor Pusat PT Pharos Indonesia, selanjutnya Penggugat pada tanggal 11 Agustus 2014, menghubungi pak David HO via telepon untuk meminta klarifikasi sekaligus Penggugat bermaksud menanyakan apakah Penggugat mendapatkan kompensasi dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh Tergugat, dan jawaban pak David bahwa Penggugat tidak mendapatkan konpensasi apapun karena menurut perusahaan Penggugat adalah Pegawai Kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu);

Halaman 3 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa berhubung PHK yang dilakukan oleh Tergugat secara tiba-tiba tanpa adanya surat teguran, maupun peringatan terlebih dahulu kepada Penggugat, bahkan ironisnya PHK tersebut dilakukan oleh Tergugat via telepon (*vide posita* Penggugat poin 3). PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tersebut *clearly* (sangatlah jelas) merupakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak dan sewenang-wenang tanpa memperhatikan dan mempertimbangkan hak-hak Pengugat sebagai Karyawan perusahaan yang telah mendedikasikan diri kepada Tergugat, selama kurang lebih 9 (sembilan) tahun lamanya, hak-hak mana yang telah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, sehingga atas perbuatan sewenang-wenang yang telah dilakukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat berinisiasi menyelesaikan permasalahan sengketa hubungan industrial secara bipartit dengan Tergugat, bahkan upaya secara bipartite tersebut Penggugat dan Tergugat terus dilakukan juga secara estafet setelah Penggugat mengadukan sengketa tersebut secara tripartit ke Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang. Akan tetapi dari upaya-upaya yang telah Penggugat perbuat, Penggugat dan Tergugat tidak menemukan penyelesaian dari sengketa tersebut;
4. Bahwa berhubung penyelesaian secara bipartit tidak dapat menyelesaikan masalah maka pada tanggal 27 Agustus 2014 Penggugat mengajukan pengaduan ke instansi yang berwenang kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang untuk menyelesaikan masalah secara Tripartit (*vide* Pasal 8 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004);
5. Bahwa penyelesaian secara Tripartit tersebut yang dilaksanakan pada tanggal 8 September 2014, 22 September 2014, dan tanggal 1 Oktober 2014, tidak menemukan titik temu antara Penggugat dan Tergugat, sehingga pada tanggal 20 Oktober 2014, Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 560/083/Disnaker/2014 tanggal 20 Oktober 2014, hal mana sesuai dengan anjuran tersebut menyatakan kepada pimpinan PT Pharos Indonesia agar membayarkan hak-hak Penggugat sebagai pekerja (terlampir). Namun terhadap anjuran Disnaker Kota Palembang tersebut Penggugat menyatakan menolak anjuran tersebut, dan selanjutnya Penggugat telah mengirimkan jawaban tersebut kepada Disnaker Kota Palembang, menurut Penggugat anjuran Disnaker tersebut tidak memenuhi rasa keadilan Penggugat karena anjuran tersebut tidak memenuhi maksud dan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja;

Halaman 4 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



6. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan dalam hal anjuran tertulis ditolak salah satu pihak maka salah satu dapat melanjutkan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri c.q. Peradilan Hubungan Industrial oleh karenanya pengajuan gugatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah beralasan hukum;
7. Bahwa perlu diketahui terhitung sejak tanggal 10 Juni 2005 Penggugat bekerja sebagai Karyawan Tergugat, sampai dengan kontrak antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 11 Agustus 2014, yakni selama kurang lebih 9 (sembilan) tahun 3 (tiga) bulan, Penggugat bekerja sebagai Staff tetap bagian administrasi PT Pharos Indonesia perwakilan Kota Palembang;
8. Bahwa berdasarkan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja ayat (2) menyebutkan bahwa "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap," maka dengan demikian kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat (*vide* poin 9 *petitum* gugatan Penggugat), maka demi hukum harus dinyatakan bahwa Penggugat diberhentikan sebagai PKWTT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu) (*vide* Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja);
9. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun," bahwa dengan demikian jika menilik kontrak kerja yang mengikat Penggugat dan Tergugat dalam hubungan kerja (*vide* poin 1 huruf a, b, c, d, e, f, g, h, dan l *posita* Penggugat), telah ternyata bahwa perpanjangan kontrak yang mengikat Penggugat dan Tergugat sudah melebihi ketentuan yang telah digariskan dalam Pasal 59 ayat (4) tersebut secara restriktif, yang telah memberikan batasan perpanjangan kontrak paling lama 1 (satu) tahun. Dengan demikian Perjanjian Kerja Untuk Waktu tidak tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja ayat (1), jo. ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tertentu dinyatakan bahwa Penggugat diberhentikan sebagai PKWTT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu);

10. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat sebagaimana dimaksud di atas sangatlah merugikan Penggugat dan keluarga Penggugat, kerugian mana yang telah mengakibatkan hilangnya sumber mata pencaharian Penggugat, terlebih lagi Penggugat memiliki anak balita yang sangat membutuhkan biaya untuk kesehatan, nutrisi dan gizi. Oleh karena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh Tergugat kepada Penggugat secara sepihak dan sewenang-wenang sangatlah berdampak secara sistemik terhadap pemenuhan kebutuhan dan keberlangsungan hidup Penggugat dan keluarga Penggugat sehari-hari, maka sangatlah wajar dan manusiawi jika demi hukum Tergugat dihukum untuk membayar uang pesangon, uang jasa, uang penggantian hak, dan hak-hak Penggugat lainnya;

11. Bahwa berhubung Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap diri Penggugat, maka Penggugat berhak atas hak-hak Penggugat yang diberhentikan sebagai PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu), dan Tergugat dihukum untuk membayar hak-hak Penggugat sebagai berikut;

a. Uang Pesangon (Pasal 156 ayat (2) i jo. Pasal 163 ayat (2)):

$$2 \times 9 \times \text{Rp}2.180.521,00 = \text{Rp}39.249.378,00$$

b. Uang Jasa (Pasal 156 ayat (3c)):

$$4 \times \text{Rp}2.180.521,00 = \text{Rp}8.722.084,00$$

c. Uang Penggantian Hak (Pasal 156 ayat (4c)):

$$15 \% \times \text{Rp}39.249.378,00 = \text{Rp}5.887.406,00$$

$$\text{Total Tuntutan} = \text{Rp}53.858.868,00$$

Terbilang (lima puluh tiga juta delapan ratus lima puluh delapan ribu empat ratus enam rupiah);

12. Bahwa Tergugat direkrut di PT Pharos Indonesia perwakilan Medan dengan penempatan di PT Pharos Indonesia perwakilan Palembang, Berdasarkan ketentuan dari Perusahaan bahwa setiap Karyawan yang penempatannya di luar kota domisili maka Karyawan tersebut berhak mendapatkan uang pondokan (semacam subsidi uang kontrakan dari perusahaan kepada Pegawai) yang setiap bulannya diberikan oleh perusahaan Tergugat sebesar Rp250.000,00 (dua ratus lima puluh ribu rupiah) perbulan yang dibayarkan bersamaan dengan gaji, namun sejak Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat sejak bulan Juni 2005 s.d. bulan Agustus 2014 yakni selama 110 (seratus sepuluh) bulan Penggugat tidak pernah menerimanya,

Halaman 6 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



maka dengan demikian Penggugat mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang pondokan yang telah diperhitungkan sampai dengan sekarang, sebagai berikut:

$Rp250.000,00 \times 110 \text{ Bulan} = Rp27.500.000,00$

Terbilang (dua puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah);

13. Bahwa estimasi total tuntutan Penggugat terhadap Tergugat sebagaimana yang telah diuraikan (*vide posita* angka 13 jo. 14 di atas), adalah sebagai berikut:

$Rp53.858.868,00 + Rp27.500.000,00 = Rp81.358.868,00$;

Terbilang (delapan puluh satu juta tiga ratus lima puluh delapan ribu delapan ratus enam puluh delapan rupiah);

14. Bahwa Penggugat telah menduga Tergugat tidak akan melaksanakan Putusan dalam perkara ini, oleh karenanya untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) setiap harinya hingga Tergugat bersedia melaksanakan isi putusan dalam perkara ini;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu);
3. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Penggugat untuk seluruhnya dan seketika:

- a. Uang Pesangon:

$2 \times 9 \times Rp2.180.521,00 = Rp39.249.378,00$

- b. Uang Jasa:

$4 \times Rp2.180.521,00 = Rp8.722.084,00$

- c. Uang Penggantian Hak

$15 \% \times Rp39.249.378,00 = Rp5.887.406,00$

$= Rp53.585.868,00$

- d. Uang Pondokan:

Uang Pondokan sebesar Rp250.000/bulan yang tidak pernah dibayarkan sejak bulan Juni 2005 s.d bulan Agustus 2014:

$Rp250.000,00 \times 110 \text{ bulan} = Rp27.500.000,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total tuntutan = Rp81.358.868,00

Terbilang (delapan puluh satu juta tiga ratus lima puluh delapan, delapan ratus enam puluh delapan rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp150.000,00 (seratus lima puluh ribu rupiah) per hari setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan ini diucapkan hingga dilaksanakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Atau jika Hakim berpendapat lain mohon keputusan yang seadil-adilnya sesuai hukum berlaku (*ex aequo et bono*);

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

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil-dalil gugatan Para Penggugat, kecuali apa yang secara tegas-tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa Perusahaan telah memiliki Peraturan Perusahaan ("PP") yang berlaku dari tanggal 30 April 2013 s.d. 29 April 2015 dan telah memperoleh pengesahan dari Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP.463/PHIJSK-PKKAD/PP/VI/2013 tanggal 7 Juni 2013 (Bukti T-1);
3. Bahwa PP Perusahaan dibuat dengan maksud dan tujuan untuk:
 - Mewujudkan kepastian hukum bagi pekerja dan Perusahaan dalam pelaksanaan hubungan kerja di perusahaan;
 - Menetapkan dan mengatur syarat-syarat kerja dan kondisi kerja untuk memperjelas hak dan kewajiban Pekerja dan Perusahaan;
4. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT");
5. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah berupaya menyelesaikan permasalahan hubungan industrial diantaranya dengan mengadakan perundingan Bipartit serta memenuhi panggilan mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kota Palembang sehubungan dengan pencatatan perselisihan yang diajukan oleh Penggugat namun belum menemukan titik temu penyelesaian perselisihan;

Halaman 8 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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

6. Bahwa Tergugat menolak dan tidak sependapat dengan amar anjuran butir 1 (Bukti T-2) yang menyatakan: "Perjanjian kerja waktu tertentu tanpa jeda, maka pimpinan PT Pharos Indonesia berkewajiban untuk membayar pesangon selama sesuai masa kerja kontrak kerja dari 2010 s.d. 2014," serta menolak membayar hak-hak Pekerja sesuai dengan butir 2 Anjuran karena menurut Tergugat berakhirnya hubungan kerja karena hubungan kerja waktu tertentu telah berakhir dan seandainya pun benar *quad noun* PKWT tanpa jeda, maka batal demi hukumnya sejak pembaharuan perjanjian yang mensyaratkan adanya jeda waktu 30 hari sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (6) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
7. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat butir 1 huruf a, b, c, d, e, f, g, h dan i dalam gugatannya kecuali yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;
8. Bahwa dalil Penggugat dalam gugatannya yang menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat secara terus-menerus adalah dalil-dalil yang tidak berdasarkan hukum karena Penggugat telah menandatangani *exit Notice* tanggal 9 Juli 2010 yang di dalamnya terdapat berita acara serah terima (tugas, dokumen dan inventaris kantor termasuk NIP. P050578) dimana kedua belah pihak menyetujui telah berakhirnya hubungan kerja dan sudah tidak ada lagi keterikatan secara hukum antara Penggugat dan Tergugat (Bukti T-3);
9. Bahwa dalil-dalil gugatan *a quo* saling bertentangan dimana satu sisi mendalilkan bahwa dirinya dikontrak secara terus menerus sedangkan disisi lain juga mengakui telah menandatangani *exit notice*;
10. Bahwa Penggugat dalam gugatan maupun mediasi telah mengakui kontrak kerja dari 2005 sampai dengan 2009 terputus hal mana juga di kemukakan oleh Mediator dalam Anjuran pada bagian pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial butir 2 yang menyebutkan: "....2. Bahwa kontrak kerja dari tahun 2005 sampai dengan 2009 terputus pihak pekerja mengakui dan pihak Pengusaha menyetujui atas terputusnya kontrak kerja Sdri. Angreka Purba tersebut...." (Bukti T-2);
11. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat sudah tidak punya hubungan kerja lagi berdasarkan hal-hal berikut:
 1. Berakhirnya status PKWT tanggal 11 Agustus 2014 atau hapusnya PKWT lewat waktunya PKWT antara Penggugat dan Tergugat (Bukti T-4),
 2. Surat Penghentian Hubungan Kerja tanggal 8 Agustus 2014 yang juga disetujui oleh Pengugat (Bukti T-5);

Halaman 9 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



12. Berdasarkan surat penghentian hubungan kerja, Penggugat dan Tergugat telah sepakat PKWT berakhir pada tanggal 11 Agustus 2014 namun Penggugat meminta kompensasi pemutusan hubungan kerja sedangkan Tergugat tidak mempunyai kewajiban memberikan kompensasi berupa apapun dari kepada Penggugat yang timbul dari pengakhiran PKWT tersebut. Hal mana juga terbukti Penggugat mendalilkan dalam gugatannya pada butir 4 halaman 4 yang menyebutkan: "...selanjutnya Penggugat pada tanggal 11 Agustus 2014, menghubungi pak David HO via telepon untuk meminta klarifikasi sekaligus Penggugat bermaksud menanyakan apakah Penggugat mendapatkan kompensasi dari PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) oleh Tergugat, dan jawaban pak David bahwa Penggugat tidak mendapatkan kompensasi apapun karena menurut perusahaan Penggugat adalah pegawai kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu)...;"
13. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat butir 5 gugatannya yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat secara tiba-tiba tanpa adanya surat teguran merupakan dalil yang mengada-ada karena sebagaimana dijelaskan pada butir 11 di atas, pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat berakhirnya status PKWT tanggal 11 Agustus 2014;
14. Bahwa sebelum berakhirnya PKWT, Tergugat telah menyampaikan Surat Penghentian Hubungan Kerja tanggal 8 Agustus 2014 yang juga disetujui oleh Penggugat dan pemberitahuan lisan sebagaimana diakui kebenarannya oleh Penggugat sendiri dalam gugatannya butir 3 dan 4. Bahwa Penggugat dalam gugatannyapun butir 3 juga telah menyatakan bahwa Penggugat telah menerima telepon dari atasan Penggugat tanggal 8 Agustus 2014 yang memberitahukan terhitung sejak tanggal 11 Agustus 2014 kontrak Penggugat tidak akan di perpanjang atau diperbaharui;
15. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat butir 9, 10 11 dan 12 karena merupakan dalil-dalil yang tidak berdasarkan fakta-fakta, oleh karenanya mohon kiranya Para Penggugat untuk membuktikan kebenaran dalil-dalilnya tersebut;
16. Bahwa Penggugat tidak berhak atas uang pesangon, uang jasa, uang penggantian hak dan hak-hak Pekerja yang didasarkan PKWTT karena Penggugat merupakan Karyawan PKWT yang telah berakhir masa perjanjiannya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa seadainyapun benar quad noun Penggugat merupakan karyawan PKWTT, Penggugat telah setuju mengakhiri hubungan hukumnya dengan Penggugat sebagai berikut:
 1. Penggugat telah menandatangani *exit notice* pada tanggal 9 Juli 2010;
 2. Penggugat telah menyetujui pemberhentiannya mengakhiri hubungan kerja PKWT tanggal 8 Agustus 2014;
 3. Penggugat baik dalam proses mediasi maupun dalam gugatannya tidak mempermasalahkan PHK namun mempertanyakan kompensasi yang diterima sebagai akibat berakhirnya PKWT;
18. Bahwa dalil gugatan Penggugat yang menyatakan bekerja sebagai Staff tetap administrasi dan telah memiliki masa kerja lebih dari 9 (sembilan) tahun 3 (tiga) bulan merupakan dalil mengada-ada dan saling bertentangan dengan dalil-dalil Penggugat sebelumnya yang mengakui telah menandatangani *exit notice* pada tanggal 9 Juli 2010 sebagaimana dalil gugatan pada butir 1. Selain itu Penggugat juga telah sepakat dan menyetujui pemberhentiannya mengakhiri hubungan kerja PKWT tanggal 8 Agustus 2014;
19. Bahwa Tergugat menolak dalil Penggugat butir 13 gugatannya yang menyatakan Penggugat berhak atas hak-hak Penggugat diberhentikan berdasarkan PKWTT dan menghukum Tergugat membayar Penggugat Rp53.858.868,00 (lima puluh tiga juta delapan ratus lima puluh delapan ribu delapan ratus enam puluh delapan rupiah) selain karena Penggugat adalah karyawan PKWT yang tidak berhak atas pesangon juga karena perhitungan kompensasi yang diminta oleh Penggugat tidak didasarkan fakta dan bukti yang kuat oleh karenanya patut kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menolak gugatan *a quo*;
20. Bahwa sesuai dalil-dalil yang telah disampaikan oleh Tergugat di atas, maka dengan ini Tergugat menegaskan kembali menolak dengan tegas tuntutan pembayaran pesangon karena hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sebatas hubungan PKWT dan PKWT tidak berhak mendapat pesangon;
21. Bahwa sesuai dalil-dalil yang telah disampaikan oleh Tergugat di atas, maka dengan ini Tergugat menegaskan kembali menolak dengan tegas tuntutan pembayaran uang pondokan sebesar Rp27.500.000,00 (dua puluh tujuh juta lima ratus ribu rupiah) sebagaimana didalilkan Penggugat pada butir 14 dan 15 gugatannya dikarenakan penerimaan Penggugat sebagai Karyawan dilakukan di Palembang sebagaimana tertuang dalam perjanjian dan

Halaman 11 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dokumen pendukung yang diberikan Penggugat kepada Tergugat yang menerangkan domisili Penggugat berada di Palembang (Bukti T-6);

22. Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada halaman 8 butir 16 dari surat gugatannya, mengenai pembayaran uang dwangsom sebesar Rp150.000,00 yang secara yuridis jelas bahwa materi yang menjadi dasar dalam gugatan *a quo* tuntutan pembayaran uang oleh karena itu sangatlah berdasarkan hukum apabila tuntutan pembayaran uang dwangsom yang dimohonkan oleh Penggugat tersebut ditolak mengingat Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam Putusan Nomor 496K/Sip/1971, tertanggal 1 September 1971, telah menyatakan bahwa: "pembayaran uang paksa hanya mungkin dikabulkan terhadap perbuatan yang harus dilakukan oleh Tergugat yang tidak terdiri dari pembayaran suatu jumlah uang;"
23. Bahwa oleh karena tahapan perselisihan pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, menetapkan PHK terhadap Penggugat karena telah berakhirnya PKWT;
24. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat, maka Tergugat memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini menolak dalil-dalil dan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
25. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa perkara ini untuk memutuskan:

MENGADILI:

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Mensahkan pemutusan hubungan kerja Tergugat terhadap Penggugat;
- Membebaskan biaya perkara menurut hukum;

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang berpendapat lain, maka Penggugat Intervensi mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang telah memberikan putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2014/PN Plg tanggal 18 Maret 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugataan Penggugat untuk sebagian;

Halaman 12 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dengan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT;

3. Menghukum Tergugat membayar uang pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat sebesar:

- Uang Pesangon:

$$2 \times 8 \times \text{Rp}1.852.313,00 = \text{Rp}29.637.008,00$$

- Uang Penghargaan Masa Kerja:

$$3 \times \text{Rp}1.852.313,00 = \underline{\text{Rp}5.556.939,00} + \\ = \text{Rp}35.193.947,00$$

- Uang Penggantian Hak:

$$15\% \times \text{Rp}35.193.947,00 = \underline{\text{Rp}5.279.092,05,00} \\ = \text{Rp}40.473.039,05,00$$

Terbilang: (empat puluh juta empat ratus tujuh puluh tiga ribu tiga puluh sembilan koma lima rupiah);

4. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp31.000,00 (tiga puluh satu ribu rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 18 Maret 2015, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Maret 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 Maret 2015 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 4/Kas/2015/PHI Plg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 9 April 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 14 April 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 28 April 2015;

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;

Halaman 13 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

1. Bahwa didasarkan kepada Pasal 30 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, dalam tingkat kasasi Mahkamah Agung dapat membatalkan putusan atau penetapan dari semua lingkungan peradilan karena:
 - a. tidak berwenang/melampaui batas wewenang;
 - b. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian tersebut dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

2. Bahwa Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum Majelis Hakim yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum-pertimbangan hukum tersebut di atas dan berdasarkan Pasal 59 ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”. Dimana ternyata Penggugat diikat hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus tanpa ada jeda waktu sebagaimana ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhitung sejak tanggal 10 Juni 2007 dan diakhiri hubungan kerjanya terhitung tanggal 11 Agustus 2014, sekalipun Penggugat menandatangani *exit notice* yang berisikan kesepakatan pengakhiran hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tanggal 9 Juli 2010, akan tetapi dalam kenyataannya berdasarkan keterangan saksi-saksi, Penggugat bekerja pada Tergugat tanpa terputus sekalipun terhitung sejak tanggal 10 Juni 2007 sampai dengan tanggal 11 Agustus 2014, hal ini di perkuat dengan bukti Penggugat yang diberi tanda P4 dan berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja

Halaman 14 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)



Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat tuntutan Penggugat dalam pokok perkara pada angka 2 yang menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan pemutusan hubungan kerja berdasarkan PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) haruslah dikabulkan;

3. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* di atas bertentangan dengan ketentuan hukum sebagaimana di pertimbangkan dalam halaman 30 putusannya yang menyebutkan: "Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 191 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 27 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 150 Tahun 2000 menyatakan dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan bukan karena kesalahan Pekerja/Buruh tetapi Pekerja/Buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka Pekerja Buruh dapat menerima pemutusan hubungan kerja, maka Pekerja/Buruh berhak atas uang pesangon paling sedikit 2 (dua) kali, dst...., kecuali atas persetujuan kedua belah pihak ditentukan lain ...;"
4. Bahwa Majelis Hakim nyata-nyatanya telah keliru dalam menerapkan hukum mengenai penafsiran atau pengertian *exit notice* yang berisikan kesepakatan pengakhiran hubungan kerja tanggal 10 Juli 2010 antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang didalamnya terdapat berita acara serah terima (tugas, dokumen dan inventaris kantor serta penarikan Nomor Induk Pegawai P050578);
5. Bahwa berdasarkan fakta yang telah terungkap dalam proses persidangan ditingkat *Judex Facti* dimana Termohon Kasasi mengakui dengan tegas bahwa sebelum hubungan kerja dilanjutkan tanggal 11 Juli 2010 terlebih dahulu telah menandatangani *Exit Notice* tanggal 9 Juli 2010 yang menyatakan bahwa Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi menandatangani kesepakatan pengakhiran hubungan kerja tanggal 10 Juli 2010 dengan demikian dengan adanya *exit notice* maka Termohon Kasasi mengakui kontrak kerja dari 2005 sampai 2010 telah terputus;
6. Bahwa *Judex Facti* telah mengesampingkan *exit notice* nyata-nyata telah juga mengesampingkan pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator butir 2 (dua) dalam Anjuran tanggal 2 Oktober 2014 yang menyebutkan: "Bahwa kontrak kerja dari 2005 sampai dengan 2009 terputus pihak pekerja mengakui dan pihak pengusaha menyetujui atas terputusnya kontrak kerja Sdri. Angreka Purba tersebut;"



7. Bahwa *Judex Facti* seharusnya tidak mengesampingkan fakta-fakta *exit notice* dengan mempertimbangkan terlebih dahulu syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, mengatur sebagai berikut:
 1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
 2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
 3. Suatu pokok persoalan tertentu; dan
 4. Suatu sebab yang halal;
8. Bahwa dengan mengesamping persetujuan lain yang ditentukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dengan tidak mempertimbangkan *exit notice* sehingga senyata-nyata *Judex Facti* salah menerapkan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi sebagai berikut: "Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih;"
9. Bahwa disamping itu *Judex Facti* juga lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian tersebut dengan batalnya putusan yang bersangkutan dengan tidak memperhatikan asas-asas yang berlaku dan menjadi pijakan dalam membuat suatu perjanjian, yakni:
 1. Asas Kebebasan Berkontrak
Asas Kebebasan berkontrak tercermin dalam Pasal 1338 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata alinea 1, yang berbunyi sebagai berikut:
"Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;"
Asas kebebasan berkontrak memberikan jaminan kebebasan kepada seseorang secara bebas dalam beberapa hal yang berkaitan dengan perjanjian, sehingga dapat diartikan sebagai berikut:
 - a. Bebas menentukan apakah seseorang akan melakukan perjanjian atau tidak;
 - b. Bebas menentukan dengan siapa seseorang akan melakukan perjanjian;
 - c. Bebas menentukan isi atau klausul perjanjian;
 - d. Bebas menentukan bentuk perjanjian; dan
 - e. Kebebasan-kebebasan lainnya yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.



2. Asas Konsensualisme

Asas Konsensualisme tercermin dalam Angka 1 Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam pasal tersebut ditentukan bahwa salah satu syarat sahnya suatu perjanjian yaitu adanya kesepakatan diantara kedua belah pihak. Kesepakatan adalah merupakan persesuaian antara kehendak dan pernyataan yang dibuat oleh kedua belah pihak;

3. Asas *Pacta Sun Servanda*

Asas *pacta sun servanda* ini berhubungan dengan suatu akibat perjanjian dan tercermin dalam Pasal 1338 KUHPerdata, yang berbunyi sebagai berikut”:

“Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya;”

Asas ini memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang membuat perjanjian, dimana perjanjian berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya;

4. Asas Iktikad Baik (*Good Will*)

Asas iktikad baik (*good will*) tercermin dalam Pasal 1338 ayat (3) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang berbunyi sebagai berikut:

“Perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik;”

Asas iktikad baik (*good will*) merupakan asas bahwa para pihak dalam melaksanakan perjanjian harus berdasarkan kepercayaan, keyakinan dan kemauan baik dari para pihak. Selain itu, iktikad baik (*good will*) dapat diartikan juga bahwa dalam pelaksanaan perjanjian harus berjalan dengan mengindahkan norma-norma kepatutan dan kesusilaan yang berlaku secara umum di dalam masyarakat;

10. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* dengan mengabaikan fakta hukum adanya *Exit Notice* tanggal 9 Juli 2010 yang merupakan persetujuan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yang menyatakan bahwa menandatangani kesepakatan pengakhiran hubungan kerja tertanggal 10 Juli 2010 telah menyebabkan adanya kekeliruan dalam memperhitungkan kontrak kerja dari 2005 sampai 2009 yang tidak terputus;

11. Bahwa berdasarkan uraian dan pertimbangan di atas, mohon agar Majelis Hakim Agung dalam tingkat kasasi kiranya membatalkan putusan Majelis Hakim di tingkat *Judex Facti* dalam pemeriksaan kasasi ini dan kemudian mengambil alih dengan membuat pertimbangan sendiri;



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

Bahwa putusan *Judex Facti* sudah benar dan tidak salah dalam penerapan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat/Termohon, karena pemutusan hubungan kerja terjadi setelah hubungan kerja dengan Penggugat dari bukan berstatus Pekerja PKWTT/Pekerja Tetap, akibat pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) bertentangan ketentuan Pasal 59 ayat (1) s.d. ayat (6), sehingga dari bukan menjadi PKWTT sesuai Pasal 59 (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 maka pemutusan hubungan kerja yang terjadi bagi Penggugat berhak 2 x uang pesangon, uang pesangon masa kerja dan uang penggantian hak tertentu 2 x Pasal 156 ayat (2), (3), (4) sebagaimana telah dipertimbangkan dan diputus Pengadilan Hubungan Industrial *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT PHAROS INDONESIA tersebut harus ditolak, namun perlu perbaikan mengenai uang pesangon sehubungan dengan masa kerja sebagaimana akan disebut dalam amar putusan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT PHAROS INDONESIA** tersebut;
2. Memperbaiki perhitungan uang pesangon sesuai masa kerja:
 - Pesangon $4 \times 2 \times \text{Rp}2.108.521,00 =$ Rp16.868.168,00
 - Uang penggantian masa kerja

Halaman 18 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 x Rp1.108.521,00=

Rp 4.217.042,00

Rp21.085.210,00

- Penggantian Hak 15 %

Rp 3.162.781,50

Rp24.247.991,50

(dua puluh empat juta dua ratus empat puluh tujuh ribu sembilan ratus sembilan puluh satu rupiah lima puluh sen);

Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari **Kamis**, tanggal **29 Oktober 2015** oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Arif Soedjito, S.H., M.H., dan Bernard, S.H., M.M., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Hosianna M Sidabalok, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

Ttd.

Ttd.

H. Arif Soedjito, S.H., M.H.,

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

Ttd.

Bernard, S.H., M.M.,

Panitera Pengganti:

Ttd.

Hosianna M Sidabalok, S.H., M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

an. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP. 19591207 1985 122 00

Halaman 19 dari 19 hal. Put. Nomor 495 K/Pdt.Sus-PHI/2015

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)