



**PUTUSAN**

Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT SIOEN INDONESIA JAKARTA**, berkedudukan di Jalan Pontianak Blok C 02- 03, Nusantara Bonded Zone (KBN), Marunda, Jakarta, diwakili oleh Direktur, Roy Viswanathan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhamad Dahroni, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Sumbersugih Nomor 31, Sumber Sari, Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juli 2017;  
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

**L a w a n**

**BAMBANG INDARTO PAMUNGKAS**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Siak I, Nomor 36, RT 005, RW 009, Kelurahan Bakti Jaya, Kecamatan Sukmajaya, Depok, dalam hal ini memberi kuasa kepada Arlianto, S.H, M.Hum., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Lumbu Timur III E, Blok X, Nomor 106, RT 02, RW 32, Kelurahan Bojong Rawalumbu, Kota Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Agustus 2017;

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:

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT Sioen Indonesia pada tanggal 21 Juni 2013 dengan menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), untuk jangka waktu 6 (enam) bulan .terhitung mulai 21 Juni 2013 sampai dengan 20 Desember 2014, di bagian gudang (*warehouse*) sebagai *operator warehouse*, pihak Tergugat tidak memberikan salinan perjanjian

*Halaman 1 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



kerja waktu tertentu (PKWT) dan tidak memberikan salinan peraturan perusahaan kepada Penggugat. Adapun rincian pekerjaan (*job description*) Penggugat adalah pengepakan material untuk kebutuhan bagian produksi sesuai dengan kebutuhan (order) seperti kancing buat jakcet, benang buat menjahit, logo/merk Sioen, resleting atau *zipper* dan lain-lain, pekerjaan tersebut bersifat terus menerus alias rutin harus dikerjakan dengan ketelitian yang tinggi, karena harus tepat jumlah, tepat jenisnya dan tepat waktu pengirimannya, sehingga pekerjaan tersebut tergolong pekerjaan inti (*core business*) yang seharusnya dikerjakan oleh seorang pekerja tetap alias permanen;

2. Bahwa setelah habis kontrak pertama Penggugat masih terus bekerja di Perusahaan Tergugat dengan rincian pekerjaan (*job description*) Penggugat adalah pengepakan material untuk kebutuhan bagian produksi sesuai dengan kebutuhan (order) seperti kancing buat jakcet, benang buat menjahit, logo/merk Sioen, resleting atau *zipper* dan lain-lain, pekerjaan tersebut bersifat terus menerus alias rutin harus dikerjakan dengan ketelitian yang tinggi, karena harus tepat jumlah, tepat jenisnya dan tepat waktu pengirimannya, sehingga pekerjaan tersebut tergolong pekerjaan inti (*core business*), yang seharusnya dikerjakan oleh seorang pekerja tetap alias permanen;
3. Bahwa pada tanggal 25 Juli 2016, secara mendadak tanpa pemberitahuan sebelumnya Penggugat didatangi oleh Tergugat (saudara Edi Santoso, Staff di HRD & GA PT Sioen Indonesia) sambil disodorkan Surat Keputusan Mutasi Nomor 003/SK/PT.SI/HR&GA/VII/2016 tanggal 25 Juli 2016 untuk agar ditandatangani oleh Penggugat, setelah dibaca ternyata di mutasi dari bagian gudang (*warehouse*) ke bagian pengendalian mutu (*quality control*), namun mutasi tersebut ditolak oleh Penggugat dengan alasan terlalu mendadak dan tidak sesuai dengan penempatan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ditandatanganinya dan ternyata atasannya juga tidak tahu masalah mutasi tersebut;
4. Bahwa ternyata pada tanggal 25 Juli 2016 didapat bukti bahwa selain kepada Penggugat, Tergugat juga melakukan mutasi kepada 3 (tiga) orang karyawan dan karyawan lainnya yaitu terhadap saudari Leyda Fitria (dari bagian *quality control* ke *cutting*), juga terhadap saudara Fiderico Palandeng (dari bagian *quality control* ke *cutting*) dan terhadap saudari Desi Amelia (dari bagian *indotech* ke *quality control*);
5. Bahwa pada tanggal 26 Juli 2016, Penggugat tetap masuk kerja seperti



biasa dari jam 7.30 sampai jam 15.30;

6. Bahwa pada tanggal 27 Juli 2016, Penggugat tetap masuk kerja seperti biasa dari jam 7.30 sampai jam 15.30, namun ketika mau pulang dipanggil oleh Tergugat dari HRD & GA (ibu Nuryanti dan bapak Edi Santoso), untuk menghadap ke HRD & GA, ternyata di tempat tersebut sudah ada teman saya bernama saudara Federico Palandeng yang juga pada tanggal yang sama di mutasi dari bagian *quality control* ke bagian *warehouse*, terhadap kami berdua (Penggugat dan saudara Federico Palandeng) HRD & GA (ibu Nuryanti) bilang sebagai berikut: "Oleh karena saudara menolak dimutasi, maka Tergugat memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat dan kami tetap akan membayar upah sisa kontrak yang belum dibayar dan diminta kepada Penggugat untuk menandatangani surat persetujuan pemutusan hubungan kerja dan persetujuan penerimaan upah sisa kontrak yang belum yang dibayar selama 4 (empat) bulan, yang nilainya untuk saya sekitar sebesar Rp12.400.000,00 (dua belas juta empat ratus ribu rupiah) lalu Penggugat tandatangan demikian juga teman Penggugat saudara Federico Palandeng menandatangani, setelah itu saudara Federico Palandeng dipanggil ke sebuah ruangan, kemudian giliran Penggugat tidak dipanggil malahan disuruh pulang dan surat persetujuan pemutusan hubungan kerja dan persetujuan penerimaan upah sisa kontrak yang sudah saya tandatangan pun tidak dikembalikan kepada saya;
7. Bahwa pada tanggal 28 Juli 2016, tidak Bambang Indarto Pamungkas tidak masuk kerja karena menunggu panggilan perusahaan tentang keputusan pemutusan hubungan kerja dan pembayaran upah sisa kontrak yang belum dibayar selama 4 (empat) bulan, sore harinya Penggugat mendapat kabar bahwa dari saudara Federico Palandeng (teman Penggugat yang sama-sama pernah dipanggil tanggal 27 Juli 2016), sudah menerima upah sisa kontrak yang belum dibayar selama 2 (dua) bulan, yang nilainya sebesar Rp6.738.800,00 (enam juta tujuh ratus tiga puluh delapan ribu delapan ratus rupiah), disini artinya saya diperlakukan berbeda (diskriminatif) oleh Tergugat;
8. Bahwa pada tanggal 29 Juli 2016 Penggugat mengirim surat pengajuan keberatan kepada Tergugat mempertanyakan masalah surat persetujuan yang sudah ditandatangani oleh Penggugat, perihal persetujuan pemutusan hubungan kerja dan persetujuan penerimaan upah sisa kontrak yang belum dibayar selama 4 (empat) bulan, tetapi tidak pernah ditanggapi oleh Tergugat;

Halaman 3 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017



9. Bahwa pada tanggal 3 Agustus 2016 Penggugat mengirim surat kepada Tergugat perihal tindak lanjut atas surat Penggugat kepada Tergugat tanggal 29 Juli 2016;
10. Bahwa pada tanggal 10 Agustus 2016 Penggugat mengirim surat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta, Jalan Prapatan, Jakarta Pusat, Perihal Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan di PT Sioen Indonesia;
11. Bahwa pada tanggal 6 September 2016, Penggugat mengirim surat kedua kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta, Jalan Prapatan, Jakarta Pusat, Perihal Pengaduan Masalah Ketenagakerjaan di PT Sioen Indonesia;
12. Pada tanggal 15 September 2016 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, mengirim surat Nomor 4931/-1.836.1, tanggal 22 Agustus 2016, kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administratif Jakarta Utara, perihal Pelanggaran dan Perselisihan Ketenagakerjaan di PT Sioen Indonesia;
13. Pada tanggal 15 September 2016, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta, mengirim surat Nomor 5498/-1.836.1, tanggal 15 September 2016, kepada Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administratif Jakarta Utara, perihal Pelanggaran dan Perselisihan Ketenagakerjaan di PT Sioen Indonesia;
14. Bahwa Penggugat telah bekerja 3 (tiga) tahun lebih 1 (satu) bulan pada Tergugat secara terus menerus maka diduga kuat pihak Tergugat melanggar ketentuan perundang-undangan yaitu Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), oleh karena itu maka berdasarkan ketentuan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (7), hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias pekerja tetap;
15. Bahwa Penggugat pada prinsipnya bersedia untuk diakhiri hubungan kerjanya, namun oleh karena pengakhiran hubungan kerja atas keinginan Tergugat dan bukan karena pelanggaran maupun kesalahan Penggugat, maka seharusnya perusahaan wajib membayarkan hak uang pesangon, sebesar 2 x Pasal 156, ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Bahwa ada indikasi kuat Tergugat melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155, ayat (2), "Selama putusan



Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", Kenyataannya pengusaha langsung memberhentikan Penggugat secara sewenang-wenang tanpa kompensasi pesangon, uang jasa dan uang penggantian hak sebagaimana datur dalam Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

16. Bahwa Tergugat telah melakukan "diskriminasi = perbedaan perlakuan" terhadap Penggugat yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang tanpa membayar uang kompensasi pesangon, uang jasa dan uang penggantian hak, padahal pada Januari 2015, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang operator dengan membayar membayarkan hak uang pesangon, sebesar 2 x Pasal 156, ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
17. Bahwa Tergugat telah melakukan diskriminasi/perbedaan perlakuan terhadap Penggugat yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang tanpa membayar uang kompensasi pesangon, uang jasa dan uang penggantian hak, padahal pada Januari 2015, Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang operator dengan membayar hak uang pasangon, sebesar 2 x Pasal 156, ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara terhadap Penggugat pihak Tergugat tidak memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja sepeserpun;
18. Bahwa perusahaan Tergugat yaitu PT Sioen Indonesia adalah sebuah anak perusahaan multinasional (multi *national corporation*) dari perusahaan induknya yang bernama Sioen Industries di Belgia, yang cabangnya tersebar di Luxembourg, China, Ukraina, USA, Ireland, Portugal, United Kingdom, Perancis, Polandia, Netherland, Tunisia dan Indonesia, PT Sioen Indonesia merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang memproduksi pakaian jadi untuk keselamatan (*safety wears*) seperti jas hujan, jacket untuk pemadam kebakaran, jacket dan celana untuk penebangan kayu di hutan dan lain-lain, dengan merk Sioen yang produksinya secara terus-menerus dan belum pernah berhenti produksi



karena selalu mendapat order dari Belgia (bukan bersifat sementara) semua hasil produksinya tidak ada yang dipakai secara lokal tapi di ekspor ke manca negara;

19. Pihak Tergugat nyata-nyata telah melanggar Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja, akan tetapi pada kenyataannya Tergugat tidak memberikan salinan perjanjian kerja tersebut di atas kepada Penggugat;
20. Bahwa pada 16 Desember 2016 pihak Penggugat telah mengajukan permohonan pencatatan perselisihan hubungan industrial kepada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara;
21. Bahwa pada tanggal 23 Januari 2017 pihak Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara telah mengeluarkan anjuran tertulis melalui Surat Nomor 299/1.831 tanggal 23 Januari 2017 (anjuran terlampir);
22. Bahwa Anjuran tertulis melalui surat Nomor 299/1.831 tanggal 23 Januari 2017 kami nilai sangatlah tidak adil karena Penggugat tetap menolak dimutasi maka Tergugat memutuskan hubungan kerja sewenang-wenang dengan cara melakukan pemanggilan secara tidak patut dan mengkategorikan sebagai mengundurkan diri padahal Penggugat sama sekali belum pernah menerima peringatan apapun baik secara tertulis maupun lisan;
23. Bahwa terhadap teman Penggugat yang sama-sama dimutasi pada tanggal 25 Juli 2015 yaitu saudari Leyda Fitria kini perkaranya juga telah diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Jakarta Pusat dengan Perkara Nomor 278/Pdt.Sus.PHI/2016/PN Jkt.Pst. yang dibacakan pada tanggal 7 Februari 2017 dan pihak Tergugat diwajibkan membayar uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu sebesar 1 x Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebesar 15% dari uang pesangon + uang penghargaan masa kerja, fotokopi putusan nanti akan dilampirkan sebagai bukti surat;
24. Bahwa kasus mutasi sepihak dan mendadak ini telah ditangani oleh bagian pengawasan dari Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Utara yang mana hasilnya ada surat dari kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ditujukan kepada Kepala Sudinakertrans Jakarta Utara tanggal 26 September 2016 tentang Hasil Pengawasan ke PT Sioen yang kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dalam kesimpulannya pegawai pengawas ketenagakerjaan telah menyatakan bahwa mutasi yang dilakukan secara mendadak oleh Tergugat (PT Sioen Indonesia), kepada saudara Bambang Indarto Pamungkas beserta 3 (tiga) orang lainnya termasuk Penggugat adalah tindakan yang kurang tepat;
2. Menyimpulkan bahwa ternyata di perusahaan Tergugat telah ada Serikat Pekerja Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI) yang diketuai oleh saudari Suherty (bagian jahit/sewing) sehingga seharusnya di perusahaan Tergugat ada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat dan disepakati oleh Serikat Pekerja Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI) dengan perusahaan Tergugat, namun kenyataannya sampai saat ini masih menggunakan peraturan perusahaan yang sudah habis masa berlakunya alias kadaluarsa oleh karena Sudinakertrans Jakarta Utara tidak akan berani lagi menerbitkan peraturan perusahaan kecuali perjanjian kerja bersama karena sudah ada Serikat Pekerja Front Nasional Perjuangan Buruh Indonesia (FNPBI) dengan perusahaan Tergugat;
3. Menyimpulkan bahwa pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Sudinakertras Jakarta Utara tidak bisa mendapatkan beberapa dokumen yang diminta dan tidak diijinkan untuk melakukan wawancara langsung dengan manajer *warehouse* di perusahaan Tergugat (PT Sioen Indonesia) sebagai atasan dari Penggugat (saudara Bambang Indarto Pamungkas) yang juga dimutasi pada tanggal 25 Juli 2016;

Kerugian Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sepihak oleh Tergugat:

1. Penggugat diputus hubungan kerja oleh Tergugat secara sepihak dan sewenang-wenang, sehingga Penggugat secara psikologis merasa kaget dan malu kepada phak keluarga dan para tetangga serta kehilangan mata pencaharian yang sangat diharapkan oleh dirinya sendiri dan keluarganya;
2. Upah Penggugat tidak dibayar oleh Tergugat sejak Agustus 2016 sampai sekarang, padahal sampai saat ini belum ada keputusan pemutusan hubungan kerja yang mempunyai kekuatan hukum tetap, sehingga secara psikologis, sosial dan ekonomi Penggugat sangat dirugikan;
3. Penggugat tidak lagi mendapat fasilitas kesejahteraan sosial seperti (jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan

Halaman 7 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017



kesehatan);

Alasan-alasan diajukannya gugatan:

1. Perlu adanya kepastian hukum atas status pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat oleh Tergugat untuk mencegah adanya tindakan-tindakan sepihak dan sewenang-wenang dari Tergugat;
2. Bahwa ada dugaan kuat Tergugat telah melanggar ketentuan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) huruf a sampai d;
3. Bahwa oleh karena Penggugat telah bekerja 3 (tiga) tahun lebih 1 (satu) bulan pada Tergugat secara terus-menerus, maka ada dugaan kuat Tergugat telah melanggar ketentuan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 59 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) dan ayat (7);
4. Bahwa oleh karena Tergugat tidak membayarkan hak uang pesangon, sebesar 2 x Pasal 156, ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak kepada Penggugat, maka diduga kuat Tergugat telah melanggar ketentuan perundang-undangan yaitu Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa Tergugat telah melakukan "diskriminasi = perbedaan perlakuan" terhadap Penggugat yaitu melakukan pemutusan hubungan kerja sewenang-wenang tanpa membayar uang kompensasi pesangon, uang jasa dan uang penggantian hak, padahal pada Januari 2015 Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap 5 (lima) orang operator dengan membayar membayarkan hak uang pesangon, sebesar 2 x Pasal 156, ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 x Pasal 156 ayat (3) serta uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sementara terhadap Penggugat pihak Tergugat tidak memberikan kompensasi pemutusan hubungan kerja sepeserpun;
6. Bahwa ada indikasi kuat Tergugat melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) "Selama putusan Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala kewajibannya", kenyataannya Tergugat langsung memberhentikan Penggugat dengan menganggap mengundurkan diri tanpa kompensasi pesangon, uang jasa dan uang penggantian hak sebagaimana datur dalam Pasal 156 ayat (2),



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

7. Bahwa Anjuran tertulis melalui surat Nomor 299/1.831 tanggal 23 Januari 2017 kami nilai sangatlah tidak adil karena karena Penggugat tetap menolak dimutasi maka Tergugat memutuskan hubungan kerja sewenang-wenang dengan cara sewenang-wenang dengan cara melakukan pemanggilan secara tidak patut, padahal Penggugat sama sekali belum pernah menerima peringatan apapun baik secara tertulis maupun lisan;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan, dan Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 antara lain sebagai berikut:
  - 3-1. Pasal 155 ayat (2), "Selama putusan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja harus tetap melaksanakan segala wajibannya";
  - 3-2. Pasal 59 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6);
  - 3-3. Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3) serta Pasal 156 ayat (4), karena tidak membayar uang pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
  - 3-4. Pasal 54 ayat (3), karena Tergugat tidak memberikan salinan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) kepada Penggugat;
4. Menyatakan tidak berlaku Anjuran tertulis dari Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Utara Nomor 299/1.831 tanggal 23 Januari 2017;
5. Menyatakan Penggugat berhak atas uang pesangon, tunjangan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar:

– Uang pesangon: 4 x 2 x Rp3.100.000,00	= Rp24.800.000,00
– Tunjangan masa kerja: 2 x Rp3.100.000,00	= Rp6.200.000,00
– Uang penggantian hak:	
15 % x (Rp43.400.000,00 + Rp9.300.000,00)	= <u>Rp 4.650.000,00</u>
Total semua	= Rp35.650.000,00

(Tiga puluh lima juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);
6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai uang pesangon,

Halaman 9 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017



tunjangan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses sebesar Rp35.650.000,00 (tiga puluh lima juta enam ratus lima puluh ribu rupiah);

7. Menyatakan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian, secara tunai dan sekaligus yaitu: upah mulai dari bulan Agustus 2016 sampai dengan Juni 2017 (saat mulai diputus hubungan kerja sampai adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat diperkirakan diputus Juni 2017) sebesar Rp3.100.000,00 x 11 bulan = Rp34.100.000,00 (tiga puluh empat juta seratus ribu rupiah);
8. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja, selama proses penyelesaian secara tunai dan sekaligus, sebagaimana tertuang dalam poin 7, yaitu sebesar Rp34.100.000,00 (tiga puluh empat juta seratus ribu rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan ini;
10. Menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak;
11. Menyatakan putusan ini dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
12. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
13. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau:

Apabila pengadilan berpendapat lain, mohon untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst., tanggal 5 Juli 2017 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai pekerja tetap sejak tanggal 21 Desember 2014;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak dan upah proses pemutusan hubungan kerja yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp23.095.000,00 (dua puluh tiga juta sembilan puluh lima ribu rupiah) secara tunai;
5. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp375.000,00;
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 5 Juli 2017 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Juli 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 Juli 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 105/Srt.KAS/PHI/2017/PN Jkt.Pst. *juncto* 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 Agustus 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi dahulu Penggugat pada tanggal 22 Agustus 2017 kemudian Termohon Kasasi dahulu Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 31 Agustus 2017;

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

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

Bahwa Pemohon Kasasi tidak dapat menerima putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst., yang mana putusan tersebut dibacakan pada sidang tanggal 5 juli 2017 dan untuk itu Pemohon Kasasi telah menyatakan permohonan pemeriksaan dalam Tingkat Kasasi atas putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut, pada hari Senin tanggal 24 Juli 2017 yang tercatat dalam register Nomor 105/Srt.KAS/PHI/2017/PN Jkt.Pst., *juncto* Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst. karena permohonan pemeriksaan kasasi *a quo* telah

Halaman 11 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan Pemohon Kasasi masih dalam tenggang waktu dan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, maka permohonan kasasi ini seharusnya dapat diterima;

Bahwa alasan-alasan keberatan Pemohon Kasasi terhadap putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, terhadap Putusan Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst, tanggal 5 Juli 2017 sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 30 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung menyatakan Mahkamah Agung berwenang membatalkan putusan atau penetapan pengadilan berdasarkan parameter sebagai berikut:
  - a. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
  - b. Pengadilan salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
  - c. Pengadilan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;
2. Bahwa Pemohon Kasasi/semula Tergugat tidak dapat menerima dan menolak pertimbangan hukum *Judex Facti* dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Perkara Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst tanggal 5 Juli 2017;
3. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya halaman 23 paragraf ke 3 baris ke 7, yang menyatakan "Oleh karena Tergugat tidak membuktikan hubungan kerja Penggugat sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertama diperpanjang dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) kedua dan seterusnya, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja Penggugat sebagai berikut:
  - a. Hubungan kerja Penggugat untuk pertama kali dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau dalam bentuk kontrak yakni sejak 21 Juni 2013 hingga 20 Desember 2014;
  - b. Sejak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pertama berakhir, Penggugat tidak pernah lagi menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
  - c. Sejak tanggal 21 Desember 2014 sampai pada saat ini hubungan kerja Penggugat dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)...";

Halaman 12 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 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)



4. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* ini telah menunjukkan *Judex Facti* telah lalai dan salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, karena faktanya bukti P-4 dari Penggugat berupa Surat Pengalaman Kerja Nomor 176/PT.SI/XII/2014 yang menerangkan bahwa Termohon Kasasi dahulu Penggugat bekerja dengan status karyawan kontrak dari tanggal 21 Juni 2013 hingga 20 Desember 2014 dan selanjut Pemohon Kasasi/semula Tergugat dalam bukti T-1 berupa Surat Pengalaman Kerja Nomor 003/PT.SI/I/2016 tanggal 25 Januari 2016 membuktikan bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat bekerja dengan status karyawan kontrak dari tanggal 26 Januari 2015 sampai dengan 25 Januari 2016;  
Bahwa jelas dan tegas 2 (dua) alat bukti, yaitu bukti P-4 dari Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dan bukti T-1 dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat membuktikan status Termohon Kasasi sebagai karyawan kontrak;
5. Bahwa *Judex Facti* telah lalai dan salah dalam pertimbangan hukumnya, dimana *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti T-2 berupa surat lamaran kerja baru tanggal 2 Januari 2015 dengan melampirkan surat pengalaman kerja (bukti T-1) dari Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dan bukti T-3 berupa Perjanjian Kerja waktu Tertentu Nomor 085/PT.SI/HRD/PKWT 1/V/2016. Hal ini membuktikan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat mengakui bekerja di Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sebagai karyawan kontrak sejak 26 Januari 2015 sampai dengan 25 Januari 2016;
6. Bahwa alasan-alasan keberatan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tersebut di atas membuktikan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4), (5) dan (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum dalam halaman 28 dalam paragraf 2 yang mewajibkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat uang pesangon, uang penggantian hak, dan upah proses yang seluruhnya berjumlah Rp23.095.000,00 (dua puluh tiga juta sembilan puluh lima ribu rupiah);
8. Bahwa *Judex Facti* lalai dan salah dalam pertimbangan hukumnya angka 7 di atas dengan tidak mempertimbangkan bukti T-3 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 085/PT.SI/HRD/PKWT1/V/2016, dimana status Termohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah karyawan kontrak;
9. Bahwa dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 085/PT.SI/HRD/PKWT1/V/2016 yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi/dahulu



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat, Pasal 1 menyebutkan "Pekerja dari waktu ke waktu bersedia ditugaskan di lokasi lainnya oleh Tergugat tanpa mengurangi upahnya";

10. Bahwa penolakan mutasi oleh Termohon Kasasi/ dahulu Penggugat adalah sama halnya dengan menolak perintah kerja dan sejak tanggal 28, 29, 30 Juli 2016, dan 1, 2 Agustus 2016, Termohon Kasasi/dahulu Penggugat selama 5 (lima) hari berturut-turut tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 Agustus 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 31 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah benar memberikan putusan pemutusan hubungan kerja dengan kompensasi 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena Penggugat telah menolak mutasi dan mangkir, namun surat panggilan hanya 1 (satu) kali sehingga tidak dapat memenuhi ketentuan Pasal 168 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa terlepas dari pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat bahwa amar putusan *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat harus diperbaiki sepanjang mengenai upah proses tidak diberikan karena mangkir, sehingga hak-hak Penggugat menjadi Rp9.300.000,00 + Rp1.395.000,00 = Rp10.695.000,00 (sepuluh juta enam ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT SIOEN INDONESIA JAKARTA 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

Halaman 14 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 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

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 SIOEN INDONESIA JAKARTA** tersebut;
2. Memperbaiki amar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Jkt.Pst., tanggal 5 Juli 2017 sehingga amar selengkapny sebagai berikut:
  1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
  2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai pekerja tetap sejak tanggal 21 Desember 2014;
  3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
  4. Menghukum Tergugat membayar hak-haknya kepada Penggugat sebesar Rp10.695.000,00 (sepuluh juta enam ratus sembilan puluh lima ribu rupiah);
  5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
3. Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Rabu tanggal 29 November 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., 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 itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

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

Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M.

ttd./

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

Halaman 15 dari 16 hal. Put. Nomor 1369 K/Pdt.Sus-PHI/2017



**Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia**  
putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti

ttd./

N.L. Perginasari A.R., S.H., M.Hum.

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 1369 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)