



PUTUSAN

Nomor 609 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 ELNUSA PETROFIN, berkedudukann di Graha Elnusa 12th Floor, Jalan TB Simatupang, Kaveling IB Cilandak, Jakarta Selatan, diwakili oleh Direktur Administrasi dan Keuangan Didik Purwanto, dalam hal ini memberi kuasa kepada Agus Sutopo, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Para Advokat beralamat di Wisma Bumiputera, Lantai 15, Jalan Jenderal Sudirman Kaveling 75, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Januari 2017;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat I;

L a w a n

PHILIFA YUDHISTARI, bertempat tinggal di Jalan Gatot Subroto Gang Famili, Nomor 18, Desa Sei Sikambing C II, Kecamatan Medan Helvetia, dalam hal ini memberi kuasa kepada Bahrul Ulum, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat beralamat di Jalan St. Malikul Saleh Nomor 7A, Lamlagang, Kecamatan Banda Raya, Banda Aceh, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Mei 2016;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

D a n

1. **PT KOPENUSA**, berkedudukan di Gedung Dana Pensiun Elnusa, Jalan TB Simatupang Kaveling IB, Cilandak, Jakarta Selatan;
2. **PT KOPENUSA**, berkedudukan di Jalan Samudra Terminal BBM Pertamina Lhokseumawe Nomor 1-2 (Cabang PT Kopenusa di Lhokseumawe);

Para Turut Termohon Kasasi dahulu Tergugat II dan III;

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

Halaman 1 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat I dan Para Turut Termohon Kasasi dahulu Tergugat II dan III, di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada pokoknya sebagai berikut:

- I. Hubungan hukum dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat;
1. Bahwa adanya hubungan kerja dan hubungan hukum antara Penggugat dengan Para Tergugat terjadi karena adanya perjanjian kerja secara tertulis dan surat keputusan yang dikeluarkan oleh Para Tergugat kepada Penggugat yaitu sejak awal Penggugat bekerja pada tahun 2007 dan terakhir adanya Surat Keputusan Nomor 060/KPTS/000-D-EPN/2013 tentang Penetapan saudara Philipa Yudhiestari (Penggugat) sebagai Pjs. Pengawas Administrasi Umum Lhokseumawe tanggal 12 Agustus 2013;
2. Bahwa Penggugat sudah bekerja pada Para Tergugat dengan masa kerja lebih kurang 8 (delapan) tahun terhitung sejak tanggal 1 Maret 2007 dengan lokasi kerja di Medan hingga 25 November 2015 dengan penempatan kerja di Lhokseumawe;
3. Bahwa Tergugat I adalah perusahaan induk atau *holding company* dan Tergugat I menunjuk Tergugat II untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Tergugat I dan Tergugat II memiliki wilayah kerja di daerah Lhokseumawe yaitu di tempat Penggugat ditugaskan terakhir, yaitu Penggugat ditempatkan di wilayah kerja Tergugat III di Lhokseumawe, Aceh yang merupakan cabang dari Tergugat II;
4. Bahwa Penggugat selama bekerja dengan Para Tergugat, telah bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab hal tersebut dibuktikan dengan karir dan promosi jabatan sejak awal sebagai *customer service* hingga terakhir menjabat Pws. Utama Operasi dan Keuangan, dengan gaji sesuai dengan slip gaji karyawan periode Maret 2015 setelah dipotong BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan sebesar Rp3.049.019,00 (tiga juta empat puluh sembilan ribu sembilan belas rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Gaji pokok sebesar	Rp2.100.000,00
Tunjangan tetap	Rp330.000,00
Lembur	<u>Rp679.796,00</u> +
Total pendapatan	Rp3.109.769,00
Pemotongan	<u>Rp60.750,00</u> - (BPJS kesehatan dan tenaga kerja)
Total bersih	Rp3.049.019,00

Halaman 2 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

5. Bahwa selanjutnya gaji pokok Penggugat mengalami kenaikan sebesar Rp451.500,00 (empat ratus lima puluh satu ribu lima ratus), dan tunjangan tetap juga mengalami kenaikan sebesar Rp170.000,00 (seratus tujuh puluh ribu rupiah) yang kemudian pembayarannya dirapel pada April 2015 selama 3 (tiga) bulan dengan total Rp621.500,00 (enam ratus dua puluh satu ribu lima ratus rupiah) $\times 3$ (bulan) = Rp1.864.500,00 (satu juta delapan ratus enam puluh empat ribu lima ratus), sesuai dengan slip gaji pada bulan April 2015. Sehingga sebenarnya terhitung sejak bulan April Tahun 2015 sesuai dengan slip gaji pada bulan April 2015 gaji pokok Penggugat sejumlah Rp2.551.500,00 (dua juta lima ratus ribu lima puluh satu juta lima ratus rupiah) ditambah dengan tunjangan struktural sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah), dan ditambah dengan lembur sebesar Rp679.769,00 (enam ratus tujuh puluh sembilan tujuh ratus enam puluh sembilan rupiah) jadi total gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

Gaji pokok/upah tetap)	Rp2.551.500,00
Tunj tetap/stuktural	Rp500.000,00
Lembur	<u>Rp679.769,00 +</u>
	RP3.731.296,00

(tiga juta tujuh ratus tiga puluh satu ribu dua ratus sembilan puluh enam)

6. Bahwa pada posisi jabatan sebagai Pws. Utama Operasi dan Keuangan yang ditempatkan di area Lhokseumawe oleh Para Tergugat, selain gaji terakhir yang telah disebutkan oleh Penggugat pada posita angka 5 di atas, seharusnya Penggugat berhak menerima tunjangan makan dan transport sebesar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah), penambahan tunjangan jabatan sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah), tunjangan variabel sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) dan tunjangan operasional sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah). Hal ini dapat dibuktikan bahwa pada posisi yang sama rekan kerja dari Penggugat mendapatkan tunjangan sebagaimana yang disebutkan tersebut. Dengan demikian selayaknya total tambahan tunjangan yang didapatkan dan belum dibayarkan oleh Para Penggugat sebesar Rp2.800.000,00 (dua juta delapan ratus ribu rupiah). Dengan rincian sebagai berikut:

- Tunjangan makan dan transport Rp40.000,00/hari kerja $\times 20$ hari = Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah);
- Tunjangan jabatan Rp50.000,00/hari $\times 20$ hari = Rp1.000.000,00 (satu juta);
- Tunjangan varibel Rp30.000,00/hari kerja $\times 20$ hari = Rp600.000,00

Halaman 3 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (enam ratus ribu rupiah);
- Tunjangan operasional Rp20.000,00/hari kerja x 20 hari = Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah);
 - Total keseluruhan = Rp2.800.000,00 (dua juta delapan ratus ribu rupiah);
7. Bahwa tunjangan yang disebutkan oleh Penggugat pada posita angka 6 diatas terkesan ditutupi oleh Para Tergugat, dan belum pernah sama sekali dibayarkan oleh Para Tergugat, Penggugat baru mengetahui sesuai dengan Surat Nomor L0/200-H-EPN/2013.129, Perihal Pengajuan Penyesuaian Upah dari Dept Head of HR & GA yang ditandatangani oleh Dewi Sartika Lubis;
8. Bahwa perusahaan Para Tergugat belum atau tidak memiliki izin operasional perusahaan yang diterbitkan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Lhokseumawe. Sedangkan wajib lapor perusahaan serta Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terdaftar baru diterbitkan pada tahun 2016;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 1 butir 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan “hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”;
10. Bahwa berdasarkan lamanya masa kerja Penggugat lebih kurang 8 (delapan) tahun yang berlangsung secara terus menerus dan perjanjian kerjanya diperpanjang tanpa jeda masa kerja, dan menjalankan pekerjaan atas perintah dari Para Tergugat dan mendapatkan upah setiap bulannya, maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berdasarkan hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap sebagaimana yang diatur dalam Pasal 50, Pasal 56, Pasal 58 dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Pasal 50: Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
- Pasal 56:
- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
 - a. jangka waktu; atau
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Halaman 4 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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)



Pasal 58:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- (2) Dalam hal disyaratkan masa percobaan kerja dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), masa percobaan kerja yang disyaratkan batal demi hukum;

Pasal 59:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (3) Perjanjian kerja untuk 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;
- (4) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (5) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), 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;

(7) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

11. Bahwa perjanjian kerja dan surat keputusan yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat I dan atau Para Tergugat dengan sistem penyerahan sebagian pekerjaan baik pemborongan atau penyediaan jasa pekerja/buruh (sistem kerja *outsourcing*) tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 17 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Maka dengan demikian hubungan kerja Penggugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Tergugat I atau Para Tergugat;
12. Bahwa sesuai dengan Pasal 65 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 yang disebutkan di atas status hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yang mana selama bekerja dengan Para Tergugat, Penggugat melakukan pekerjaan utama (*core business*) yaitu mulai jabatan sebagai *customer service* hingga terakhir menjabat Pws. Utama Operasi dan Keuangan;
- II. Penyebab perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 1. Bahwa Penggugat adalah karyawan Para Tergugat yaitu PT Elnusa Petrofin/PT Kopenusa terhitung sejak tanggal 1 Maret 2007 di Unit/Cabang PT Elnusa Petrofin cabang Terminal BBM Pertamina Medan Group, dengan jabatan sebagai *customer service* yang bertugas memberikan pelayanan kepada *customer* baik di SPBU, Hiswana Migas dan Pertamina;
 2. Bahwa diakhir tahun 2012 Penggugat ditugaskan oleh Tergugat I bekerja sebagai staf area manager Sumbagut yang melaksanakan kegiatan di divisi area manager baik kegiatan operasional maupun administrasi serta menjalin komunikasi dengan pihak PT Pertamina terutama di S&D Region I Medan.
 3. Bahwa pada tanggal 12 Agustus 2013 Penggugat menerima Surat Keputusan Mutasi Promosi Nomor 060/KPTS/0000-D-EPN/2013 yang ditandatangani oleh Direktur Utama PT Elnusa Petrofin (Tergugat I), mutasi promosi dimaksud ke Unit TBBM Lhokseumawe (Tergugat III) sebagai Pjs. Pws Administrasi Umum Lhokseumawe. Dengan gaji terakhir

Halaman 6 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

Rp3.731.296,00 (tiga juta tujuh ratus tiga puluh satu ribu dua ratus sembilan puluh enam);

4. Bahwa pada tanggal 1 Januari 2014 dikarenakan kinerja Penggugat dianggap baik, jabatan Penggugat diganti oleh Manager Operasional (Dept. *Head of Operational* Transportasi) bapak almarhum Maman Suaman, Penggugat diberikan jabatan Pws. Utama Operasi dan Keuangan;
5. Bahwa pada tanggal 17 Mei 2015 Penggugat menerima surat Penegasan Jabatan Nomor L9/200-H-EPN/2015.862 yang mana surat tersebut menegaskan jabatan Penggugat dari jabatan Pws. Utama Operasi dan Keuangan kembali ke jabatan awal yakni sebagai Pjs. Pws Administrasi Umum Lhokseumawe yang diterima Penggugat dari Tergugat III/HO unit Lhokseumawe yakni saudara Adrian Pratama;
6. Bahwa pada tanggal 16 Juni 2015 Penggugat menerima *print out* email mengenai surat mutasi Penggugat dari Unit Lhokseumawe dimutasikan ke Unit Donggala, Provinsi Sulawesi Tengah;
7. Bahwa pada tanggal 17 Juni 2015 Penggugat mengirimkan surat permohonan yang pertama kepada pihak Tergugat I yaitu Dept. *Head of HR & GA* PT Elnusa Petrofin dan Kepada Tergugat II/Tergugat III, untuk mempertimbangkan kembali surat mutasi Penggugat ke Unit Donggala dikarenakan kurangnya SDM di Unit Lhokseumawe dan juga keadaan Penggugat yang saat itu sedang hamil dengan usia kandungan mencapai 24 - 26 minggu (5 bulan);
8. Bahwa pada tanggal 3 Juli 2015 Penggugat memohon izin meninggalkan tugas untuk melakukan pemeriksaan kehamilan oleh dokter di rumah sakit di Medan dan permohonan tersebut telah disetujui oleh pihak Tergugat III yaitu HO unit Lhokseumawe yakni saudara Adrian Pratama;
9. Bahwa pada bulan Juli 2015 Penggugat kembali menerima Surat Penegasan Mutasi tanggal 8 Juli 2015 yang ditandatangani oleh pihak Tergugat I, tentang Penegasan Mutasi yang kedua kalinya ke Unit Donggala Provinsi Sulawesi Tengah;
10. Bahwa Penggugat juga menerima surat dari Tergugat II dengan surat Nomor L9.3180K-2015.263 tanggal 8 Juli 2015 dengan perihal Pemberitahuan Penegasan Jabatan dan Penempatan Karyawan, yang pada pokoknya surat tersebut menindaklanjuti surat dari Tergugat I tentang mutasi kerja Penggugat dari TBBM Unit Lhokseumawe ke TBBM Unit Donggala;
11. Bahwa tanggal 28 Juli 2015 Penggugat kembali membuat surat

Halaman 7 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permohonan yang kedua kepada Para Tergugat, untuk mempertimbangkan kembali surat mutasi Penggugat ke Unit Donggala dikarenakan keadaan Penggugat yang saat itu sedang hamil dengan usia kandungan 28-30 minggu (7 bulan), dengan prediksi kelahiran secara normal di akhir bulan Oktober 2015. Selain itu kondisi Penggugat saat itu semakin melemah dan telah dianjurkan oleh dokter RSUD Bunda Thamrin Medan tanggal 28 Juli 2015 dan dokter Rumah Sakit Avicenna Bireuen dengan surat tanggal 27 Juli 2015 yang pada pokoknya menganjurkan Penggugat untuk tidak melakukan perjalanan jauh karena dalam kondisi kurang sehat dengan riwayat pendarahan;

12. Bahwa Penggugat tidak masuk kerja setelah cuti bersama Lebaran tahun 2015 yaitu sejak tanggal 26 Juli 2015 hingga saat ini, hal itu dikarenakan pada saat memasuki ruang kerja pada tanggal 25 Juli 2015 pekerja menemukan:

- Meja kerja Penggugat disingkirkan dan barang-barang pribadi milik Penggugat sudah ditumpukkan seperti barang yang tidak perlukan lagi/sampah;
- Lemari yang biasanya digunakan untuk menyimpan *file* khususnya arsip keuangan dan **file** pribadi dan kuncinya hanya dimiliki oleh Penggugat sudah dibongkar oleh pihak Tergugat III (Andrian HO, saudara Dewi Isfianti HRD Staf, saudara lin Muriza ADM Staf);
- Akibat dari pembongkaran lemari tersebut, *file* yang berisikan dokumen yang sangat penting milik Penggugat hilang;
- Adanya ancaman dan tindakan provokasi dari Tergugat III (Andrian/HO) agar Penggugat tidak membuat keributan dan jangan mencari masalah serta tidak diperbolehkan masuk keruangan kantor, kewenangan ada pada HO/Tergugat III;

13. Bahwa pada tanggal 11 November 2015, atas perintah dari bapak Fauzi (Dept Head of HR & GA) Tergugat I serta bapak Dading Sudrajat (Direktur Tergugat II Penggugat diminta untuk membuat dan mengirimkan laporan kondisi internal Tergugat III kepada Tergugat I dan Tergugat II, baik berkenaan dengan keuangan maupun operasional perusahaan;

14. Bahwa setelah Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat II melalui telepon pada tanggal 08 Oktober 2015 jam 10 pagi tepat 2 (dua) hari sebelum Penggugat melakukan persalinan/melahirkan dan pemutusan hubungan kerja tersebut tanpa dirundingkan, maka Penggugat menyurati instansi terkait yaitu Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja (Disnaker) Kota

Halaman 8 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

Lhokseumawe tanggal 25 November 2015 untuk permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

15. Bahwa tindakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Para Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yaitu:
 - a. Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; yang menyebutkan,
 - (2). Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;
 - (3). Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - c. Pasal 153 ayat (1) butir a dan e Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; yang menegaskan, "Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan:
 - (a) pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
 - (e) pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - d. Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; yang menegaskan:
 - (1). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
 - (2). Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
 - e. Pasal 54 dan Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan;
16. Bahwa setelah mengikuti proses mediasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Lhokseumawe maka pada tanggal 8 Maret 2016 terbit Surat

Halaman 9 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

Anjuran Nomor 560.567/371/2016 dari Disnaker Kota Lhokseumawe dengan total komulatif uang kompensasi yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat yaitu sebesar Rp263.542.683,00 terhadap Anjuran tersebut Penggugat telah menyatakan menerima anjuran secara tertulis dengan surat tanggal 17 Maret 2016, namun hingga gugatan ini diajukan, Para Tergugat juga tidak melaksanakan dan membayar uang kompensasi tersebut kepada Penggugat sesuai dengan anjuran Mediator Disnaker Kota Lhokseumawe yang telah disebutkan;

17. Bahwa karena perselisihan hubungan industrial tersebut, telah dilakukan upaya bipartit dan tripartit sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, namun tidak tercapai kesepakatan maka Penggugat akan mencari keadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 13 ayat (2), Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

18. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum, gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, mengingat domisili atau tempat Penggugat bekerja dengan Para Tergugat merupakan yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, sebagaimana diatur dalam Pasal 5, Pasal 14 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

III. Kompensasi yang diterima Penggugat;

1. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, telah jelas tindakan Para Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Penggugat, dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan, oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri Banda Aceh menghukum Para Tergugat untuk membayar kompensasi dan hak-hak lainnya akibat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yakni berdasarkan ketentuan:

1.a. Pasal 95 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

1.b. Pasal 155 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

1.c. Pasal 54 dan Pasal 55 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan;

Halaman 10 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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)



2. Bahwa Penggugat selayaknya berhak untuk mendapatkan tunjangan sebagai Pws Utama Operasi dan Keuangan yang ditempatkan di area Lhokseumawe oleh Para Tergugat yang selama ini ditutupi oleh Para Tergugat dan belum dibayarkan sejak dua tahun, yaitu menerima tunjangan makan dan transport sebesar Rp800.000,00 (delapan ratus ribu rupiah), tambahan tunjangan jabatan sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) tunjangan variabel sebesar Rp600.000,00 (enam ratus ribu rupiah) dan tunjangan operasional sebesar Rp400.000,00 (empat ratus ribu rupiah). Dengan total Rp2.800.000,00 (dua juta delapan ratus ribu rupiah);

Tabel: 1 (Perhitungan Gaji, Denda dan Tunjangan yang belum dibayar oleh Para Tergugat kepada Penggugat)

1.	Gaji dari bulan Agustus 2015 sampai dengan Februari 2016	7 bulan x Rp3.731.296,00	Rp26.119.072,00
2.	Tunjangan tertunggak mulai dari bulan September 2013 sampai dengan Agustus 2015	24 bulan x Rp2.800.000,00	Rp67.200.000,00
3.	Membayar denda jika:		
	a. Pembayaran denda jika keterlambatan hari ke 4 sampai dengan hari ke 8 =	5% x Rp3.731.296,00	Rp186.564,00
	b. Keterlambatan hari ke 9 s.d. hari ke 30 denda perhari bertambah 1 %	22% x Rp3.731.296,00	Rp820.885,00
	c. Jika 30 hari = perbulan dikalikan suku bunga bank deposito yang berlaku setiap bulannya ditambah dengan akumulasi Poin a dan b	6,6% x 1 bulan x Rp3.731.296,00 + Rp186.564,00 + Rp820.885,00 x 7 bulan	Rp8.776.001,00
Total denda keterlambatan			Rp9.783.450,00
Total keseluruhan poin 1, 2 dan 3			Rp103.102,522,00

3. Bahwa Para Tergugat tidak bersedia menerima Penggugat kembali untuk bekerja di perusahaan Para Tergugat. Maka sesuai dengan Pasal 156 ayat (1), (2), (3) dan (4), dan Pasal 169 ayat (1) dan (2). Para Tergugat wajib membayar uang pesangon (UP) 2 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja (UPMK) dan uang penggantian hak (UPH) kepada Penggugat dengan rincian di bawah ini:



Tabel: 2 (Perhitungan Uang Pesangon, UPMK dan UPH yang menjadi hak Penggugat)

1.	Uang pesangon 2 kali ketentuan	9 bulan upah × 2 × Rp3.731.296,00	Rp67.163.328,00
2.	Uang penghargaan 1 kali ketentuan	3 bulan upah × 1 kali × Rp3.731.296,00	Rp11.193.888,00
3.	Uang penggantian hak terdiri dari:		
	a. Kompensasi cuti tahunan yang belum diambil 8 hari kerja	1/25 × Rp3.731.296,00 × 8 hari	Rp1.194.014,00
	b. Biaya ongkos pulang pekerja ke tempat asal :		
	- Tiket pesawat Lhokseumawe ke Medan	4 orang × Rp650.000,00	Rp2.600.000,00
	- Tiket kereta api Kuala Namu ke Medan	4 orang × Rp80.000,00	Rp320.000,00
	c. Biaya pindah barang		
	- Biaya <i>packing</i> barang		Rp2.000.000,00
	- Biaya sewa truck		Rp4.000.000,00
	d. Biaya penggantian perumahan dan pengobatan (hak 15% dari jumlah pesangon dan uang penghargaan)	15% × (Rp67.163.328,00 + Rp11.193.888,00) = 15% × Rp78.357.216,00	Rp11.753.582,00
Total poin 3			Rp21.867.596,00
Total keseluruhan poin 1, 2 dan 3			Rp100.224.812,00

4. Bahwa Penggugat masih berhak mendapatkan upah/gaji dalam masa proses penyelesaian terhitung sejak dikeluarkan anjuran dari Mediator Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Lhokseumawe, bulan Maret 2016 sampai dengan gugatan *a quo* didaftarkan pada bulan Juni 2016 (4 bulan), sebesar Rp3.731.296,00 × 4 bulan = Rp14.925.184,00 (empat belas juta sembilan ratus dua puluh lima ribu seratus delapan puluh empat rupiah);
Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar Rp103.102.522,00 + Rp100.224.812,00 + Rp14.925.184,00 = Rp218.252.518,00 (dua ratus delapan belas juta, dua ratus lima puluh dua ribu, lima ratus delapan belas rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa selain itu, sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat 2 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”. Maka oleh karena itu, Penggugat masih berhak menerima gaji terhitung sejak gugatan *a quo* didaftarkan sampai dengan perkara/gugatan memperoleh kekuatan hukum yang tetap yaitu sebesar Rp3.731.296,00 per bulannya yang akan dihitung kembali kemudian setelah putusan berkekuatan hukum yang tetap;
6. Bahwa selain itu, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat, dilakukan pada saat Penggugat sedang berada pada masa kehamilan, hal ini membuat Penggugat sangat tertekan baik psikis dan psikologis, selain perbuatan Para Tergugat telah melanggar ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang mana dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja pada saat pekerja sedang masa kehamilan dan melahirkan, perbuatan Para Tergugat telah menyebabkan keadaan Penggugat depresi, sehingga pada saat melahirkan anak kedua dari Penggugat mengalami kekurangan berat badan 2,65 kilogram padahal awalnya pada saat pemeriksaan kehamilan sebelum melahirkan berat badan janin dalam kandungan 3,3 kilogram berdasarkan pemeriksaan tanggal 6 Oktober 2015;
7. Bahwa tindakan yang demikian telah merugikan Penggugat secara immateriil yang layak digantikan dengan sejumlah uang kepada Penggugat sebesar Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah);
8. Bahwa untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak menjadi gugatan yang sia-sia (*illusoir*), dan agar Para Tergugat mematuhi dan atau melaksanakan putusan perkara *a quo*, maka Penggugat memohon agar diletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas aset milik dan dikuasai oleh Para Tergugat yakni:
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9554 SEH 24 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9468 SFU 16 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9467 SFU 16 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9658 SFU 16 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9582 SFU 16 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9101 TR 16 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9140 TR 16 kl;
 - Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9551 TE 24 kl;

Halaman 13 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



9. Bahwa untuk menjamin Para Tergugat mematuhi dan melaksanakan putusan perkara *a quo*, Penggugat mohon agar Para Tergugat dihukum membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) perhari atas keterlambatan melaksanakan putusan perkara *a quo* setelah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijs*);
10. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat di dukung oleh bukti-bukti yang kuat dan sah, maka Penggugat mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, *cq* Ketua dan Anggota Majelis Hakim dalam perkara *a quo* agar menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) walaupun ada upaya hukum kasasi atau lainnya;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat;
3. Menyatakan Penggugat berhak atas kompensasi (pembayaran hak) sebesar:

Tabel: 3 (Gaji, Denda dan Tunjangan);

1.	Gaji dari bulan Agustus 2015 sampai dengan Februari 2016	7 bulan x Rp3.731.296,00	Rp26.119.072,00
2.	Tunjangan tertunggak mulai dari bulan September 2013 sampai dengan Agustus 2015	24 bulan x Rp2.800.000,00	Rp67.200.000,00
3.	Membayar denda jika:		
	a. Pembayaran denda jika keterlambatan hari ke 4 sampai dengan hari ke 8 =	5% x Rp3.731.296,00	Rp186.564,00
	b. Keterlambatan hari ke 9 s.d. hari ke 30 denda perhari bertambah 1 %	22% x Rp3.731.296,00	Rp820.885,00
	c. Jika 30 hari = perbulan dikalikan suku bunga bank deposito yang berlaku setiap bulannya ditambah dengan akumulasi poin a dan b	6,6% x 1 Bulan x Rp3.731.296,00 + Rp186.564,00 + Rp820.885,00 x 7 bulan	Rp8.776.001,00
Total denda keterlambatan			Rp9.783.450,00
Total keseluruhan poin 1, 2 dan 3			Rp103.102,522,00



Tabel: 4 (Uang Pesangon, UPMK dan UPH);

1.	Uang pesangon 2 kali ketentuan	9 bulan upah × 2 × Rp3.731.296,00	Rp67.163.328,00
2.	Uang penghargaan 1 kali ketentuan	3 bulan upah × 1 kali × Rp3.731.296,00	Rp11.193.888,00
3.	Uang penggantian hak terdiri dari:		
	a. Kompensasi cuti tahunan yang belum diambil 8 hari kerja	1/25 × Rp3.731.296,00 × 8 hari	Rp1.194.014,00
	b. Biaya ongkos pulang pekerja ke tempat asal :		
	- Tiket pesawat Lhokseumawe ke Medan	4 orang × Rp650.000,00	Rp2.600.000,00
	- Tiket kereta api Kuala Namu ke Medan	4 orang × Rp80.000,00	Rp320.000,00
	c. Biaya pindah barang		
	- Biaya <i>packing</i> barang		Rp2.000.000,00
	- Biaya sewa truck		Rp4.000.000,00
	d. Biaya penggantian perumahan dan pengobatan (hak 15% dari jumlah pesangon dan uang penghargaan)	15% × (Rp67.163.328,00 + Rp11.193.888,00) = 15% × Rp78.357.216,00	Rp11.753.582,00
Total poin 3			Rp21.867.596,00
Total keseluruhan poin 1, 2 dan 3			Rp100.224.812,00

4. Menghukum serta memerintahkan Para Tergugat untuk membayar kompensasi atau uang pembayaran hak kepada Penggugat seperti yang telah diuraikan pada tabel 1 dan 2 diatas ditambah dengan uang proses selama 4 (empat) bulan sampai dengan gugatan didaftarkan, yaitu sebesar Rp103.102.522,00 + Rp100.224.812,00 + Rp14.925.184,00 = Rp218.252.518,00 (dua ratus delapan belas juta, dua ratus lima puluh dua ribu, lima ratus delapan belas rupiah), secara tanggung renteng dengan tunai dan seketika;
5. Menghukum dan memerintahkan Para Tergugat untuk membayar uang proses terhitung sejak gugatan *a quo* didaftarkan sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum yang tetap sebesar Rp3.731.296,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secara tanggung renteng, yang total jumlah nominalnya dihitung kembali kemudian setelah putusan berkekuatan hukum yang tetap;

6. Menghukum Para Tergugat untuk membayar kerugian immateril sebesar Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) secara tanggung renteng dan tunai;
 7. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslaag*) yang akan atau diletakkan terhadap aset milik Tergugat yakni:
 - a. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9554 SEH 24 kl;
 - b. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9468 SFU 16 kl;
 - c. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9467 SFU 16 kl;
 - d. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9658 SFU 16 kl;
 - e. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9582 SFU 16 kl;
 - f. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9101 TR 16 kl;
 - g. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9140 TR 16 kl;
 - h. Mobil truk tangki merek Hino dengan nomor polisi B 9551 TE 24 kl;
 8. Menghukum Para Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) per harinya secara tanggung renteng atas keterlambatan melaksanakan putusan perkara *a quo* setelah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijs*);
 9. Menyatakan putusan dalam perkara *a quo* dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*) walaupun ada upaya hukum kasasi atau lainnya;
 10. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Atau
- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya, atau *ex aequo et bono*;

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

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Penggugat salah alamat menggugat Tergugat I karena Tergugat I bukanlah pihak yang dapat dimintakan pertanggungjawaban atas tuntutan Penggugat, sehingga dapat dikatakan gugatan Penggugat telah diajukan kepada pihak yang salah (*error in persona*);
2. Bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa adanya hubungan kerja dan hubungan hukum antara Penggugat dengan Para Tergugat terjadi karena adanya perjanjian kerja secara tertulis dan surat keputusan yang dikeluarkan oleh Para Tergugat kepada Penggugat yaitu sejak awal

Halaman 16 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

Penggugat bekerja pada tahun 2007 dan terakhir adanya Surat Keputusan Nomor 060/KPTS/0GG-D-EPN/2013 tentang Penetapan saudara Philipa Yudhiestari (Penggugat) Sebagai Pjs. Pengawas Administrasi Umum Lhokseumawe tanggal 22 Agustus 2013;

Bahwa sehubungan dengan dalil gugatan tersebut, perlu Tergugat I menanggapinya, terutama pada intinya yaitu hubungan hukum dan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat adalah sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat telah mencampuradukkan hubungan kerja/hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III (Para Tergugat), sehingga mengakibatkan gugatan kabur, karena posisi Tergugat I dengan Tergugat II tidak sama, Tergugat I dengan Tergugat II berada dalam kapasitas masing-masing, apalagi Tergugat III yang notabene tidak ada cabang yang berkedudukan di Lhokseumawe, sehingga Tergugat III tidak ada hak untuk mempertanggungjawabkan kewajiban dan membela haknya di Pengadilan;
- Bahwa dalam jawaban ini Tergugat I menegaskan antara Tergugat I dengan Penggugat tidak ada hubungan industrial, yaitu hubungan antara hak dan kewajiban yang tercipta sebagai akibat dari adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yang dalam hal ini Tergugat I tidak pernah mengikat perjanjian kerja dalam bentuk apapun dengan Penggugat, setahu Tergugat I Penggugat ada melakukan perjanjian kerja hanya dengan Tergugat II (PT Kopenusa) yaitu Perjanjian Kerja untuk Jangka Waktu Tertentu Nomor Ktr.3180k.2015.1089 tanggal 1 Januari 2015;
- Bahwa hubungan hukum Tergugat I semata-mata hanya dengan Tergugat II berdasarkan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja Nomor 003/KTR/000-D-EPN/2015, dimana dalam Pasal 6 ayat (5) berbunyi: Pihak pertama terbebas dari segala pertanggung jawaban hukum atas permasalahan hubungan industrial dan/atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak kedua dengan pekerja. Dalam kasus ini, pihak pertama adalah Tergugat I, pihak kedua Tergugat II dan pekerja adalah Penggugat ;
- Bahwa yang dimaksud "hubungan hukum" adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja, maka dalam hal ini karena antara Tergugat I dengan Penggugat

Halaman 17 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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)



tidak pernah ada perjanjian kerja maka tidak ada hubungan industrial antara Penggugat dengan Tergugat I, yang ada hubungan industrial adalah antara Tergugat II dengan Penggugat karena terjadinya “hubungan kerja” antara Penggugat dengan Tergugat II atas dasar adanya perjanjian kerja secara tertulis yaitu perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu Nomor Ktr.3180k.2015.1089 tanggal 1 Januari 2015;

- Bahwa dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 14 disebutkan: Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan;
- Sedangkan “Hubungan Kerja” adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan dengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah merupakan sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkrit, nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, maka akan lahir perikatan. Dengan perkataan lain, perikatan yang lahir karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja;

Maka dalam hal ini dapat kami simpulkan bahwa tidak ada “hubungan kerja” maupun “hubungan hukum” antara Tergugat I dengan Penggugat, sehingga dengan digugatnya Tergugat I mengakibatkan gugatan kabur dan karenanya beralasan agar gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*/NO);

Dalam Eksepsi Tergugat II:

1. Bahwa dalam gugatannya Penggugat mendalilkan bahwa adanya hubungan kerja dan hubungan hukum antara Penggugat dengan Para Tergugat terjadi karena adanya perjanjian kerja secara tertulis dan surat keputusan yang dikeluarkan oleh Para Tergugat kepada Penggugat yaitu sejak awal Penggugat bekerja pada tahun 2007 dan terakhir adanya Surat Keputusan Nomor 060/KPTS/0GG-D-EPN/2013 tentang Penetapan saudara Philipa Yudhiestari (Penggugat) Sebagai Pjs. Pengawas Administrasi Umum Lhokseumawe tertanggal 22 Agustus 2013;

Bahwa sehubungan dengan dalil gugatan tersebut, perlu Tergugat II menanggapinya, terutama pada frasa hubungan hukum dan hubungan



kerja antara Para Tergugat dengan Penggugat adalah sebagai berikut :

- Bahwa Penggugat telah mencampuradukkan hubungan kerja/ hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III (Para Tergugat), sehingga mengakibatkan gugatan kabur, karena posisi Tergugat I dengan Tergugat II tidak sama, Tergugat I dengan Tergugat II berada dalam kapasitas masing-masing, apalagi Tergugat III yang notabene tidak ada cabang yang berkedudukan di Lhokseumawe, sehingga Tergugat III tidak ada hak untuk mempertanggungjawabkan kewajiban dan membela haknya di Pengadilan;
- Bahwa dalam jawaban ini Tergugat II menegaskan antara Tergugat I dengan Penggugat tidak ada hubungan industrial, karena yang dimaksud hubungan industrial adalah hubungan antara hak dan kewajiban yang tercipta sebagai akibat dari adanya hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, karena dalam hal ini Tergugat I tidak pernah mengikat perjanjian dalam bentuk apapun dengan Penggugat, yang benar Tergugat II (PT Kopenusa) dengan Penggugat ada melakukan/membuat perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu Nomor Ktr.3180k.2015.1089 tanggal 1 Januari 2015;
- Bahwa dengan demikian jelas Penggugat tidak ada kepentingan apapun untuk menggugat Tergugat I, karena perjanjian kerja yang Tergugat I lakukan hanya dengan Tergugat II sesuai dengan Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja Nomor 003/KTR/000-D-EPN/2015, yang dibuat pada tanggal 8 Januari 2015, dengan tegas disebutkan dalam Pasal 6 ayat (5) yang berbunyi: Pihak pertama terbebas dari segala pertanggung jawaban hukum atas permasalahan hubungan industrial dan/atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak kedua dengan pekerja. Dalam kasus ini, pihak pertama adalah Tergugat I, pihak kedua Tergugat II dan pekerja adalah Penggugat ;
- Bahwa benar Penggugat adalah mantan pekerja kontrak Tergugat II (PT Kopenusa) karena antara Penggugat dengan Tergugat II pernah melakukan perjanjian kerja yaitu perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu Nomor Ktr.3180k.2015.1089 tanggal 1 Januari 2015;
- Bahwa tidak benar Tergugat II memiliki cabang di Lhokseumawe (yang disebut Tergugat III oleh Penggugat), sebab jika ada cabang tentu ada Kepala/Pimpinan Cabang yang secara umum mempunyai tugas,



wewenang dan tanggung jawab terhadap kantor cabang, akan tetapi untuk di Lhokseumawe tidak ada kepala cabang yang menjalankan perusahaan untuk mewakili direksi dalam hal menjalankan perusahaan tersebut di Lhokseumawe;

2. Bahwa dalam petitum Penggugat mohon agar dihukum serta memerintahkan Para Tergugat (yang berarti ketiga Tergugat), sedangkan peran Tergugat III (sehingga terjadi pemutusan hubungan kerja) adalah tidak jelas, demikian juga Tergugat I tidak pernah mengeluarkan surat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;
3. Bahwa dalam petitum Nomor 2 “menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat”, adalah petitum yang kabur. Dalam petitum ini tidak jelas Tergugat mana yang dimaksud Penggugat, Tergugat II atau Tergugat I;
4. Bahwa posita gugatan Penggugat mendalilkan Para Tergugat tidak memiliki izin operasional perusahaan dari Disnaker Kota Lhokseumawe, namun dalam petitum tidak dituntut sebagai konsekuensi tidak ada izin operasional dan apa kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja serta tuntutan hak Penggugat, apakah jika tidak ada izin maka hak Penggugat akan dibayar sebagaimana dituntut Penggugat ? posita yang tidak relevan dengan petitum adalah gugatan yang *obscuur*;
5. Bahwa karena Penggugat tidak mengungkapkan dengan jelas posisi dan peran Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III, sehingga Tergugat II menjadi bingung untuk menanggapi gugatan Penggugat, sehingga gugatan Penggugat dapat dikategorikan sebagai gugatan kabur (*obscuur libel*), oleh karenanya beralasan hukum agar gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Dalam Rekonsi Tergugat II:

1. Bahwa apa yang telah Tergugat II/Penggugat dalam Rekonsi (DR) kemukakan dalam eksepsi dan pokok perkara juga merupakan dalil sejauh ada kaitannya dengan gugatan rekonsi ini;
2. Bahwa menurut Pasal 61 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Tenaga Kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:
 - pekerja meninggal dunia;
 - jangka waktu kontrak kerja telah berakhir;
 - adanya putusan Pengadilan atau penetapan lembaga PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB (Perjanjian Kerja Bersama) yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
- 3. Bahwa dalam perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu Nomor Ktr.3180k. 2015.1089 tanggal 1 Januari 2015 dalam Pasal 5 angka 8 dengan tegas disebutkan: Pihak kedua (pekerja) dapat diberhentikan atau pemutusan hubungan kerja apabila pihak kedua menolak/melawan perintah/tugas yang diberikan pihak pertama apabila dipindah tugaskan untuk ditempatkan di wilayah kerja yang baru;
- 4. Bahwa sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, pada tanggal 8 Juli 2015 Tergugat II dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi telah mengirim surat kepada Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi Nomor L9.3180K-2015-263 perihal: Pemberitahuan Penegasan Jabatan dan Penempatan Karyawan yang intinya memerintahkan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi untuk segera melaksanakan tugas di lokasi kerja yang baru, akan tetapi Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi tidak mengindahkannya;
- 5. Berdasarkan surat peringatan Tergugat II dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi tanggal 8 Juli 2015 Nomor L9.3180K-2015-263 perihal Pemberitahuan Penegasan Jabatan dan Penempatan Karyawan *juncto* Perjanjian Kerja Untuk Jangka Waktu Tertentu Nomor Ktr.3180k. 2015.1089 tanggal 1 Januari 2015, maka sah menurut hukum bagi Tergugat II dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi untuk memberhentikan Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi;
- 6. Bahwa suatu perjanjian kerja waktu tertentu apabila diakhiri sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan di dalam perjanjian tersebut, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai dengan batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; (Pasal 62 undang-undang Ketenagakerjaan);
- 7. Bahwa Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi adalah pekerja waktu tertentu dan secara resmi dinyatakan putus hubungan kerja adalah pada bulan Oktober 2015, maka ketentuan yang berlaku adalah Pasal 62 Undang Undang Tenaga Kerja, yang berarti kewajiban Penggugat dalam Rekonvensi hanyalah membayar ganti rugi kepada Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi berupa sisa upah untuk bulan Oktober, November dan Desember 2015 (selama tiga bulan), sesuai jangka

Halaman 21 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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)



waktu kontrak antara Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi dengan Tergugat dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi;

8. Bahwa Penggugat dalam Rekonvensi berkeberatan Anjuran mediator dalam perkara *a quo* yang tidak mempertimbangkan status karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap sehingga menganjurkan agar Tergugat II wajib membayar uang pesangon kepada Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi 2 kali ketentuan = 9 bulan upah x 2 x Rp5.839.269,00 = Rp105.106.842,00 seharusnya kepada Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi tidak ada hak berupa uang pesangon, karena statusnya adalah sebagai pekerja waktu tertentu, sehingga yang ada hak adalah berupa ganti rugi sisa kontrak, *cq.* Penggugat dalam Konvensi/Tergugat dalam Rekonvensi masih ada hak 3 (tiga) bulan upah, hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 62 Undang Undang tentang Ketenagakerjaan;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
2. Menyatakan sah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat dalam Rekonvensi terhadap Tergugat dalam Rekonvensi atas dasar/alasan pelanggaran perjanjian kerja;
3. Menyatakan/menetapkan Tergugat II dalam Konvensi/Penggugat dalam Rekonvensi wajib membayar ganti rugi kepada Tergugat dalam Rekonvensi/Penggugat dalam Konvensi sebesar Rp5.839.269 x 3 bulan upah = Rp17.517.807,00 (tujuh belas juta lima ratus tujuh belas ribu delapan ratus tujuh rupiah);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah memberikan putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna. tanggal 17 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I;
- Menolak eksepsi Tergugat II;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (PT Elnusa Petrofin) sejak tanggal 27 Juli 2015;
3. Menghukum Tergugat I (PT Elnusa Petrofin) membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah Rp92.870.459,00 (sembilan puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu empat ratus lima puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

– Uang pesangon 9 bulan x 2 x Rp3.427.481,00	=	Rp61.694.658,00
– Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan x 1 x Rp3.427.481,00	=	Rp10.282.443,00
– Uang penggantian perumahan dan pengobatan (15% x Rp71.977.101)	=	Rp10.796.565,00
– Uang penggantian hak yang belum diambil 8 hari kerja 1/25 x Rp3427.481,00 x 8 hari	=	Rp1.096.793,00
– Biaya ongkos pulang pekerja ke tempat asal:		
– Tiket pesawat Lhoksumawe ke Medan 4 orang x Rp650.000,00		=Rp2.600.000,00
– Tiket kereta api Kuala Namu ke Medan 4 orang x Rp100.000,00		=Rp400.000,00
– Biaya <i>packing</i> barang		=Rp2.000.000,00
– Biaya sewa Truk		=Rp4.000.000,00

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menghukum Para Tergugat Konvensi/Para Penggugat Rekonvensi untuk membayar biaya perkara sebesar Rp919.000,00 (sembilan ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat I pada tanggal 17 Januari 2017 terhadap putusan tersebut, Tergugat I melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Januari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 Januari 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 6/Pdt.Sus-

Halaman 23 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2016/PN Bna. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 7 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Termohon Kasasi/Penggugat pada tanggal 7 Februari 2017 kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada tanggal 20 Februari 2017;

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

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

Dalam Eksepsi:

- A. *Judex Facti* telah melakukan kekhilafan karena mengabaikan fakta bahwa perkara *a quo* kurang pihak, karena tidak menyertakan PT Terminal Utama Makassar sebagai pihak dalam persidangan;
1. Bahwa dalam memeriksa dan mengadili perkara Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna., *Judex Facti* telah mengabaikan fakta persidangan mengenai keberadaan PT Terminal Utama Makassar yang beberapa kali disebutkan namanya yang pernah memiliki hubungan dengan Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi I. Padahal, pada pertimbangan hukumnya *Judex Facti* menyatakan dan menyakini keberadaan PT Terminal Utama Makassar. Hal ini salah satunya dapat dilihat pada pertimbangan hukum paragraph 2 halaman 73 Putusan Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna. yang menyatakan: "Menimbang bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut di atas, dapatlah diketahui bahwa Penggugat adalah pekerja kontrak atau waktu tertentu di perusahaan pemborong pekerjaan dan/atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari perusahaan PT Terminal Utama Makassar pada tahun 2014 dan PT Kopenusa (Tergugat II) pada tahun 2015. Sedangkan pada tahun 2013, tahun 2012, tahun 2011, tahun 2010, tahun 2009, tahun 2008, dan 1 Maret 2007 tidak ditemukan bukti adanya perusahaan perusahaan pemborong pekerjaan dan/atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang menempatkan Penggugat bekerja di PT Elnusa Petrofin (Tergugat I)... (dst)";

Halaman 24 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

2. Bahwa untuk mencari kebenaran sah atau tidaknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani oleh Termohon Kasasi I dengan PT Terminal Utama Makassar, dan/atau kebenaran terkait apakah sebelum tahun 2014 Termohon Kasasi bekerja pada PT Terminal Utama Makassar, dan/atau terkait kebenaran sah atau tidaknya perjanjian penyediaan jasa pekerja antara Pemohon Kasasi dengan PT Terminal Utama Makassar, maka sudah sepatutnya PT Terminal Utama Makassar juga dijadikan sebagai pihak dalam perkara *a quo*. Hal ini juga bertujuan untuk membuat terang dan jelas pihak-pihak yang terikat hubungan kerja dalam perkara *a quo*;
3. Bahwa untuk mencari kebenaran dalam suatu perselisihan hubungan industrial, maka lengkapnya para pihak dalam suatu gugatan mutlak diperlukan. Hal ini sesuai dan sejalan dengan putusan-putusan Mahkamah Agung sebagai berikut:
 - 1) Putusan Nomor 382 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang menyatakan:

“Bahwa putusan *Judex Facti* sudah tepat dan benar (*Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum), karena gugatan Penggugat kurang pihak, oleh sebab pihak PT Indosat selaku pihak pengguna tenaga kerja (perusahaan pemberi pekerjaan) semestinya juga turut digugat supaya yang bersangkutan dapat diberi hak untuk mempertahankan hak-haknya di persidangan”;
 - 2) Yurisprudensi Mahkamah Agung dalam putusan perkara Nomor 938 K/Sip/1972 tanggal 30 September 1972 yang menyatakan,

“Putusan Pengadilan Tinggi yang membatalkan hubungan hukum antara Tergugat dengan pihak ketiga harus dibatalkan, karena untuk itu pihak ketiga harus diikutsertakan sebagai Tergugat”;

Bahwa hal tersebut di atas juga senada dengan pendapat M. Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan halaman 439 (Sinar Grafika: 2005) yang menyatakan:

“*Exceptio plurium litis consortium*: Alasan pengajuan eksepsi ini, yaitu apabila orang yang ditarik sebagai tergugat tidak lengkap. Atau orang yang bertindak sebagai penggugat tidak lengkap. Masih ada orang yang harus ikut dijadikan sebagai Penggugat atau Tergugat, baru sengketa yang dipersoalkan dapat diselesaikan secara tuntas dan menyeluruh”;
4. Bahwa dengan merujuk pada seluruh uraian di atas, maka dengan tidak diikutsertakannya PT Terminal Utama Makassar dalam gugatan, penentuan siapa pihak yang memiliki hubungan kerja dengan Termohon Kasasi I

Halaman 25 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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)



dan/atau sah atau tidaknya perjanjian penyediaan jasa pekerja antara Pemohon Kasasi dengan PT Terminal Utama Makassar, menjadi tidak terang dan tidak objektif. Dengan demikian, maka sudah sepatutnya putusan pengadilan hubungan industrial dibatalkan oleh Majelis Hakim Agung yang memeriksa perkara *a quo*;

Dalam Pokok Perkara:

B. *Judex Facti* telah salah dalam menafsirkan frasa “demi hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 terkait perubahan status perjanjian kerja Termohon Kasasi I dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

1. Bahwa pada pertimbangan hukum halaman 74 sampai dengan 77 putusan pengadilan hubungan industrial, *Judex Facti* pada pokoknya telah menafsirkan bahwa status perjanjian kerja Termohon I berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu (“PKWT”) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”). *Judex Facti* berpendapat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi I dengan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 *juncto* Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain *juncto* Surat Edaran Menakertrans Nomor SE 06/MEN/VII/2012 tentang Pengawasan Penerapan Norma Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain dan Surat Edaran Menakertrans RI Nomor 04/MEN/VIII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012. Dimana pelanggaran terhadap ketentuan hukum sebagaimana tersebut, dengan merujuk Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka *Judex Facti* menilai bahwa tanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak Termohon Kasasi I “demi hukum” beralih kepada Pemohon Kasasi; Pendapat *Judex Facti* sebagaimana tersebut salah satunya dapat dilihat pada pertimbangan hukum halaman 77 putusan pengadilan hubungan industrial yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum Pengugat bekerja di PT Elnusa Petrofin (Tergugat I) dari tanggal 1 Maret 2007 sampai dengan 27 Juli 2015 (8 tahun 4 bulan) maka berdasarkan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan batasan lamanya perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat



ditoleransi selama 3 tahun, maka demi hukum berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan status Penggugat yang semula PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), dengan demikian sejak tanggal 27 Juli 2015 Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, untuk mana petitum angka 2 gugatan Penggugat dapat dikabulkan”;

2. Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana dalam bagian putusan pengadilan hubungan industrial tersebut. Penolakan dan keberatan Pemohon Kasasi didasari atas alasan-alasan dan dasar hukum serta penjelasan sebagai berikut:

2.1. Bahwa untuk menentukan berubahnya status perjanjian kerja Termohon Kasasi I dari perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu, *Judex Facti* berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

2.2. Bahwa frasa “Demi Hukum” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, telah mengalami perubahan mekanisme keberlakuannya. Dimana pasca putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 8 April 2014, dalam hal suatu ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu tidak sesuai dengan syarat yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1), (2), (4) dan (5) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka perjanjian kerja waktu tertentu tidak serta merta atau secara otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 hanya akan berlaku dalam hal telah ditempuh langkah hukum untuk menetapkan perubahan status perjanjian kerja tersebut;

Mahkamah Konstitusi dalam Putusannya Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 8 April 2014 menyatakan bahwa frasa “Demi Hukum” yang terdapat pada Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertentangan dengan Undang Undang Dasar Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada



Pengadilan Negeri setempat dengan syarat-syarat tertentu”. Selengkapnya, amar putusan Mahkamah Konstitusi adalah sebagai berikut:

“Frasa “Demi Hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri Setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan *bipartit* namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

“Frasa “Demi Hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
 2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- 2.3. Bahwa dengan merujuk pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 di atas, maka untuk menentukan apakah perjanjian kerja waktu tertentu Termohon Kasasi I telah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tentu, maka terlebih dahulu Termohon Kasasi I harus meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat, dimana sebelumnya telah dilakukan perundingan bipartit antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I dan telah dilakukan pemeriksaan terkait perjanjian kerja waktu tertentu Termohon Kasasi I



oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan;

- 2.4. Bahwa dalam hal belum atau tidak pernah dilakukan langkah-langkah hukum sebagaimana dimaksud oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, maka status hukum perjanjian kerja waktu tertentu Termohon Kasasi I tidak dapat serta merta atau secara otomatis berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Atau dengan kata lain, perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani Termohon Kasasi I dengan Termohon Kasasi II dan PT Terminal Utama Makassar adalah sah dan mengikat secara hukum;
3. Bahwa dengan merujuk pada seluruh uraian sebagaimana di atas, maka telah terbukti perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi I dengan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan demikian, maka tindakan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu Termohon Kasasi I telah beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah keliru. Untuk itu, maka sudah selayaknya dan sepatutnya apabila putusan pengadilan hubungan industrial untuk dibatalkan;
- C. Pelaksanaan dan pembuatan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II dan PT Terminal Utama Makassar terbukti tidak melanggar Pasal 59, Pasal 64, dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga pemenuhan hak-hak Termohon Kasasi I bukan merupakan tanggungjawab Pemohon Kasasi;
1. Bahwa pada pertimbangan hukum halaman 73 dan 74 putusan pengadilan hubungan industrial, *Judex Facti* pada pokoknya menyatakan bahwa pelaksanaan penyerahan pekerjaan pada perusahaan lain yang dilakukan melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja harus memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini diantaranya dapat dilihat pada pertimbangan hukum yang menyatakan:
- Pertimbangan hukum pada halaman 73:
- “Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 64 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengisyaratkan Tergugat I sebagai perusahaan “dapat menyerahkan sebagian pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyedia jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”. Menurut pendapat Majelis Hakim hal yang demikian dapat dibenarkan secara hukum, namun dalam



menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lainnya sudah sepatutnya Tergugat I memperhatikan hak-hak Para Penggugat serta syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Lainnya”;

Pertimbangan hukum pada halaman 74:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE 06/MEN/VII/2012 tentang Pengawasan Penerapan Norma Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lainnya menyebutkan bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain harus terpenuhi syarat-syarat Pasal 59, Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

2. Bahwa Pemohon Kasasi secara tegas menolak dan keberatan terhadap pendapat hukum *Judex Facti* yang pada intinya menyatakan bahwa dalam Pemohon Kasasi telah melanggar ketentuan hukum dalam Pasal 59, Pasal 64 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait syarat-syarat dan pelaksanaan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain yang dilaksanakan dalam melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh;
3. Bahwa dapat Pemohon Kasasi jelaskan, dalam ketentuan hukum yang terdapat pada Pasal 59 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat frasa “Demi Hukum” yang mengatur konsekuensi hukum yang harus diterima oleh pihak yang membuat perjanjian penyediaan jasa tenaga kerja dalam hal syarat-syarat yang terdapat dalam pasal tersebut tidak terpenuhi. Frasa “Demi Hukum” mengatur secara tegas, bahwa dalam hal syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain tidak memenuhi syarat yang diatur dalam Pasal 59 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka mengakibatkan beralihnya tanggungjawab pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja. Hal ini khususnya dapat dilihat pada Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan:

Pasal 59 ayat (7):

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat



(6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

Pasal 66 ayat (4):

“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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”;

4. Bahwa perlu Pemohon Kasasi tegaskan, terhadap keberlakuan frasa “Demi Hukum” sebagaimana tersebut telah mengalami perubahan keberlakuan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tanggal 8 April 2014. Dimana pasca putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, untuk menentukan beralihnya tanggung jawab pemenuhan hak-hak pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja, maka terlebih dahulu harus ada pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan dari Pengadilan Negeri, dimana sebelumnya telah dilakukan perundingan bipartit dan telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan;

Selengkapnya, amar putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 terkait Pasal 59 ayat (7) dan Pasal 66 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

Pasal 59 ayat (7),

“Frasa “Demi Hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai “pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

“Frasa “Demi Hukum” dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri Setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

Pasal 66 ayat (4),

"Frasa "demi hukum" dalam Pasal 66 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai "pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan *bipartit* tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;

"Frasa "demi hukum" dalam Pasal 66 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

1. Telah dilaksanakan perundingan *bipartit* namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
2. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
5. Bahwa dengan merujuk pada putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 di atas, maka untuk menentukan apakah pemenuhan hak-hak

Halaman 32 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Termohon Kasasi I telah beralih dari Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar kepada Pemohon Kasasi, maka terlebih dahulu harus terdapat pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri Banda Aceh, dimana sebelumnya juga telah ditempuh upaya perundingan bipartit dan telah dilakukan pemeriksaan terkait pembuatan dan/atau pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar.

Kemudian, dalam hal belum atau tidak pernah dilakukan langkah-langkah hukum sebagaimana dimaksud oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, maka tanggungjawab pemenuhan hak-hak Termohon Kasasi I, termasuk namun tidak terbatas pada pemenuhan hak-hak atas kompensasi pemutusan hubungan kerja, adalah tidak secara otomatis atau serta merta beralih kepada Pemohon Kasasi, dengan kata lain pemenuhan hak-hak Termohon Kasasi I tetap berada pada diri Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar;

6. Bahwa selama persidangan perkara *a quo* dilaksanakan, tidak ada satupun bukti yang menunjukkan terdapat bukti-bukti sebagaimana disyaratkan oleh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014, yakni:
 - a. Pengesahan nota pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri Banda Aceh;
 - b. Bukti telah dilakukan perundingan *bipartit* antara Pemohon Kasasi, Termohon Kasasi I, Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar; dan;
 - c. Bukti telah dilakukan pemeriksaan terkait pembuatan dan/atau pelaksanaan perjanjian penyediaan jasa pekerja yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar;

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa perjanjian penyediaan jasa pekerja yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar tidak bertentangan atau melanggar Pasal 59, Pasal 64 dan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- D. *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam menentukan hubungan hukum yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I, Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar;
1. Bahwa pada pertimbangan hukum halaman 72 sampai dengan 75 putusan



pengadilan hubungan industrial, *Judex Facti* pada pokoknya berpendapat bahwa Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I memiliki hubungan kerja yang didasarkan pada adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II dan Termohon Kasasi I dengan PT Terminal Utama Makassar. Dimana karena perjanjian penyediaan jasa pekerja yang ditandatangani oleh Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar bertentangan dengan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, maka demi hukum status hukum Pemohon adalah menjadi pekerja waktu tidak tertentu pada perusahaan Pemohon Kasasi. Hal ini salah satunya dapat dilihat pada pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 75 putusan pengadilan hubungan industrial yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (4) “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. Dengan demikian jika Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat I dengan berganti-ganti perusahaan penerima pemborong pekerjaan dan/atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh atau langsung tanpa melalui perusahaan penerima pemborong pekerjaan dan/atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, sejak tanggal 1 Maret 2007 sampai dengan dikembalikannya Penggugat kepada Tergugat II (PT Kopenusa) pada tanggal 27 Juli 2015 dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran tidak mau dimutasi dari PT Elnusa Petrofin unit Lhoksumawe ke PT Elnusa Petrofin unit Donggala. Pendapat majelis bahwa Penggugat telah bekerja di tempat Tergugat I adalah selama 8 (delapan) tahun 4 (empat) bulan;

2. Bahwa Pemohon Kasasi nyatakan menolak secara tegas dan keberatan terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana dalam bagian putusan pengadilan hubungan industrial tersebut. Penolakan dan keberatan Pemohon Kasasi didasari atas alasan-alasan dan dasar hukum serta penjelasan sebagai berikut:

Hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I tidak memenuhi unsur hubungan kerja. Hal ini Pemohon Kasasi dapat diuraikan pada sebagai berikut:

- 2.1. Bahwa Pasal 1 angka 20 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur bahwa unsur hubungan kerja didasarkan atas perjanjian kerja dan terdapat 3 (tiga)



unsur, yakni pekerjaan, upah dan perintah. Selengkapnya pasal tersebut menyatakan:

“Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”;

Bahwa kemudian terkait frasa “Perjanjian Kerja” sebagaimana di atas, Pasal 1 angka 14 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikannya sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”;

2.2. Bahwa selama persidangan perkara *a quo* dilaksanakan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, tidak ada satupun bukti yang dapat membuktikan hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah memenuhi unsur-unsur adanya hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari fakta hukum sebagaimana berikut:

- a. Bahwa dalam persidangan telah terbukti, antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak pernah menandatangani perjanjian kerja. Faktanya, Termohon Kasasi I adalah pekerja dari Termohon Kasasi II berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu Nomor Ktr.3180k.2015.1089 tanggal 1 Januari 2015 (vide bukti TI-3 dan TII-2);
- b. Bahwa Pemohon Kasasi bukan merupakan pihak yang punya kewajiban untuk membayar gaji Termohon Kasasi I. Faktanya, gaji Termohon Kasasi I dibayarkan oleh Termohon Kasasi II. Hal ini didukung dengan bukti slip gaji Termohon Kasasi I dari Termohon Kasasi II periode bulan Mei 2015 dan Juni 2015 (vide bukti TII-7 dan TII-8);

2.3. Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I dan/atau PT Terminal Utama Makassar terikat dengan perjanjian penyediaan jasa pekerja. Bahwa fakta persidangan membuktikan, Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi II serta PT Terminal Utama Makassar terikat perjanjian penyediaan jasa pekerja. Hal ini sebagaimana tertuang dalam bukti perjanjian penyediaan jasa pekerja Nomor 003/KTR/000-D-EPN/2015 (vide bukti TI-2). Dimana dengan hal ini, maka tanggung jawab hukum Pemohon Kasasi hanya terbatas pada pemenuhan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perjanjian penyediaan jasa pekerja dengan Termohon Kasasi I dan/atau PT Terminal Utama Makassar;

Bahwa dengan fakta hukum yang demikian, maka telah jelas dan terbukti bahwa hubungan kerja yang ada adalah antara Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar. Fakta ini diperkuat dengan bukti perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh Termohon Kasasi I dengan Termohon Kasasi II Nomor Ktr.3180k.2015.1089 tanggal 1 Januari 2015 (vide bukti TI-3 dan TII-2). Hal ini sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 29 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain yang menyatakan:

“Hubungan kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu”;

Dengan uraian sebagaimana tersebut, maka segala bentuk tanggungjawab dan pemenuhan hak-hak Termohon Kasasi I dalam hubungan industrial, termasuk namun tidak terbatas pada pemenuhan pesangon dan hak-hak lainnya akibat pemutusan hubungan kerja, bukan berada pada diri Pemohon Kasasi, namun berada pada pihak Termohon Kasasi II dan/atau PT Terminal Utama Makassar;

3. Bahwa dengan merujuk pada seluruh uraian di atas, maka telah terbukti tindakan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi I memiliki hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, yang menyebabkan Pemohon Kasasi berkewajiban untuk memenuhi seluruh hak-hak Termohon Kasasi I selaku pekerja, adalah keliru dan salah. Dengan demikian, maka sudah sepatutnya putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Aceh untuk dibatalkan oleh Majelis Hakim Agung;
- E. Dalam memutus perkara *a quo*, *Judex Facti* mendasarkan putusannya pada asumsi dan bukti-bukti surat yang tidak berkesesuaian;
1. Bahwa untuk menentukan bahwa Termohon Kasasi I telah bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi sejak 1 Maret 2007, *Judex Facti* menggunakan bukti-bukti yang tidak berkesesuaian untuk menentukan masa kerja Termohon Kasasi I *Judex Facti* mendasarkan pertimbangan hukumnya pada Surat Permohonan tertanggal 17 Juni 2015 (vide bukti P-9)

Halaman 36 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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)



dan Surat Keputusan Nomor 060/KPTS/000-D-EPN/2013 tanggal 12 Agustus 2013 (vide bukti P-2). Dimana hal ini dapat dilihat pada pertimbangan hukum halaman 72 putusan pengadilan hubungan industrial yang menyatakan:

“Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P - 9 dapat diketahui Penggugat mengaku dirinya mulai bekerja kepada Tergugat I, yaitu di PT Elnusa Petrofin sejak tanggal 1 Maret 2007 sebagai Customer Service unit Medan Group. Hal ini dapat diketahui dari isi surat Penggugat yang ditujukan kepada Dept Head of HR & GA PT Elnusa Petrofin. Penegasan bahwa Pengugat adalah pekerja/buruh Tergugat I dapat diketahui dari bukti P-2 yaitu adanya mutasi Penggugat dari jabatan semula sebagai adm di PT Elnusa Petrofin Medan dimutasi menjadi Pjs Pengawas Adm PT Elnusa Petrofin di Lhoksumawe melalui Surat Keputusan Direktur Utama PT Elnusa Petrofin, Iqbal Adityawarman Nomor 060/KPTS/000-D-EPN/2012 tanggal 12 Agustus 2013 tentang Penetapan saudara Filipa Yudhiestari sebagai Pengawas Administrasi Umum Lhoksumawe”;

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* sebagaimana tersebut oleh karena kedua bukti (vide bukti P-2 dan P-9) yang dijadikan dasar pertimbangan oleh *Judex Facti* tersebut tidak membuktikan dan/atau tidak relevan untuk dijadikan bukti Termohon Kasasi adalah pekerja Pemohon Kasasi sejak 1 Maret 2007 oleh karena 2 (dua) alasan, yakni:

- a. Bukti tersebut adalah bukti-bukti surat yang dikeluarkan pada tahun 2013 dan 2015, sehingga hal ini tidak dapat dijadikan sebagai bukti bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi terjadi sejak 1 Maret 2007;
- b. Bahwa bukti-bukti tersebut bukan merupakan perjanjian kerja yang merupakan dasar utama terjadinya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja (*in casu* Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi I). Dimana dengan demikian, maka bukti tersebut tidak sesuai untuk dijadikan dasar masa kerja Termohon Kasasi I;
2. Bahwa selain itu, untuk menentukan hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I, *Judex Facti* juga mendasarkan putusannya pada asumsi yang tidak didukung dengan bukti serta fakta-fakta persidangan. Hal ini dapat dilihat pada pertimbangan hukum halaman 75 putusan pengadilan hubungan industrial sebagai berikut:

“... Perbuatan Tergugat I memindahkan/mutasi Penggugat melalui Surat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keputusan Direktur Utama Nomor 060/KPTS/000-D-EPN/2013 pada tanggal 12 Agustus 2013 dari Medan ke Lhoksumawe adalah tindakan yang biasa dilakukan Perusahaan kepada pekerja tetap (PKWTT). Menyadari hal tersebut, maka pada tahun 2014 Penggugat dipekerjakan melalui PT Terminal Utama Makassar dan setelah berakhir Penggugat langsung dipekerjakan kembali tanpa jeda waktu 30 (tiga puluh hari) melalui PT Kopenusa (Tergugat II) pada tahun 2015 dan selanjutnya dimutasi oleh Tergugat I ke Donggala”;

Bahwa Pemohon Kasasi menyatakan sangat keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana pada bagian tersebut. Hal mana dikarenakan pertimbangan hukum tersebut hanya didasarkan pada asumsi tanpa didukung dengan alat bukti dan fakta persidangan. Pernyataan *Judex Facti* yang menyatakan bahwa tindakan memindahkan/memutasi pekerja biasanya dilakukan oleh perusahaan kepada pekerja yang terikat dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Seharusnya, untuk membuktikan pernyataan tersebut, *Judex Facti* mendasarkan putusannya kepada bukti-bukti yang diajukan selama persidangan. Sedangkan, sebagaimana diketahui, selama persidangan dilaksanakan, tidak ada satupun bukti yang menunjukkan Termohon Kasasi adalah pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

3. Bahwa dengan merujuk seluruh uraian di atas, maka telah terbukti bahwa untuk menentukan status perjanjian kerja Termohon Kasasi I dan hubungan hukum antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I, *Judex Facti* mendasarkan putusannya pada asumsi semata dan bukti yang tidak sesuai untuk menentukan masa kerja Termohon Kasasi I. Dengan demikian, maka sudah sepatutnya putusan pengadilan hubungan industrial dibatalkan oleh Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;
Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 Februari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 20 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh telah benar menerapkan hukum dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa *Judex Facti* sudah tepat memberi pertimbangan Permenaker Nomor 19 Tahun 2012 mengisyaratkan adanya akumulasi masa kerja, pekerja

Halaman 38 dari 41 hal. Put. Nomor 609 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

yang bekerja pada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja yang berganti-ganti karena hal ini sesuai dengan prinsip pengalihan tindakan perlindungan (*Transfer Of Undertaking Protection of Employment* atau TUPE) sebagaimana dimaksud dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011;

- Bahwa *Judex Facti* sudah tepat menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pekerjaan melampaui waktu 3 (tiga) tahun sehingga demi hukum perkjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- Bahwa namun demikian sepanjang amar *Judex Facti* menghukum Tergugat I (PT Elnusa Petrofir), amar tersebut diperbaiki menjadi menghukum Para Tergugat secara tanggung renteng, kepada Para Tergugat karena berdasarkan fakta-fakta di persidangan administrasi kepersonaliaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tersebut harus ditolak, dengan perbaikan amar putusan;

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

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 ELNUSA PETROFIN** tersebut;
2. Memperbaiki amar Putusan Putusan Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Bna. tanggal 17 Januari 2017 sehingga amar selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Konvensi:

Halaman 39 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat I;
- Menolak eksepsi Tergugat II;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I (PT Elnusa Petrofin) sejak tanggal 27 Juli 2015;

3. Menghukum Para Tergugat secara bersama-sama membayar kepada Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah Rp92.870.459,00 (sembilan puluh dua juta delapan ratus tujuh puluh ribu empat ratus lima puluh sembilan rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- Uang pesangon 9 bulan x 2 x Rp3.427.481,00 = Rp61.694.658,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 3 bulan x 1 x Rp3.427.481,00 = Rp10.282.443,00
- Uang penggantian perumahan dan pengobatan (15% x Rp71.977.101) = Rp10.796.565,00
- Uang hak cuti yang belum diambil 8 hari kerja 1/25 x Rp3.427.481,00 x 8 hari =Rp1.096.793,00
- Biaya ongkos pulang pekerja ke tempat asal:
 - Tiket pesawat Lhoksumawe ke Medan 4 orang x Rp650.000,00 =Rp2.600.000,00
 - Tiket kereta api Kuala Namu ke Medan 4 orang x Rp100.000,00 =Rp400.000,00
 - Biaya *packing* barang =Rp2.000.000,00
 - Biaya sewa Truk =Rp4.000.000,00

4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Dalam Rekonvensi:

- Menolak gugatan Para Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;

Dalam Konvensi dan Rekonvensi:

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung hari Rabu tanggal 21 Juni 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H.,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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.

Panitera Pengganti,

ttd./

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

Biaya-biaya:

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| 1. Materai | : Rp 6.000,00 |
| 2. Redaksi | : Rp 5.000,00 |
| 3. Administrasi Kasasi ... | : <u>Rp489.000,00</u> |
| Jumlah | : Rp500.000,00 |

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 41 dari 41 hal. Put. Nomor 609 K/Pdt.Sus-PHI/2017