

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Abdulkadir Muhammad. 2010. *Hukum Perusahaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Agus Sardjono *et al.* 2014. *Pengantar Hukum Dagang*. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Ahmadi Miru dan Sakka Pati. 2016. *Hukum Perikatan (Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW)*. Rajawali Pers. Depok.
- Aloysius Uwiyono *et al.* 2018. *Mufakat Baru: Mencari Keseimbangan Baru dalam Hubungan Industrial di Indonesia*. Trade Union Rights Centre. Jakarta.
- Azizah. 2016. *Hukum Perseroan Terbatas*. Setara Press. Malang.
- Budi Santoso. 2015. *Keagenan (Agency) Prinsip-Prinsip Dasar, Teori, dan Problematika Hukum Keagenan*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Catherine Barnard, Simon Deakin and Gillian S Morris. 2004. *The Future of Labour Law*. Hart Publishing. Oregon.
- Chaidir Ali. 2014. *Badan Hukum*. PT Alumni. Bandung.
- Chatamarrasjid Ais. 2004. *Penerobosan Cadar Perseroan dan Soal-soal Aktual Hukum Perusahaan*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Cst Kansil. 1989. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Balai Pustaka. Jakarta.
- Djoko Imbawani Atmadjaja. 2015. *Hukum Dagang Indonesia (Sejarah, Pengertian dan Prinsip-prinsip Hukum Dagang)*. Setara Press. Malang.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia. 2001. *Peranan Dewan Komisaris dan Komite Audit dalam Pelaksanaan Corporate Governance*. FCGI. Jakarta.
- Fransiskus X Djumialdji. 2005. *Perjanjian Kerja*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Gunawan Widjaja dan Kartini Muljadi. 2017. *Perikatan yang Lahir Dari Undang-Undang*. Penerbit Universitas Trisakti. Jakarta.
- Guus Heerma van Hoss dan Surya Tjandra. 2012. *Bab Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*. Pustaka Larasan. Bali.
- Handri Rahardjo. 2009. *Hukum Perusahaan*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta.

- I Nyoman Putu Budiarta. 2016. *Hukum Outsourcing (Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan dan Kepastian Hukum)*. Setara Press. Malang.
- Ike Farida. 2020. *Perjanjian Perburuhan (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Outsourcing)*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Ikhwan Fahroji. 2016. *Hukum Perburuhan (Konsepsi, Sejarah dan Jaminan Konstitusional)*. Setara Press. Malang.
- International Labour Organization. 2016. *Non-Standard Employment Around The World (Understanding Challenges, Shaping Prospects)*. International Labour Office. Geneva.
- Janet Dine. 2001. *Company Law*. Palgrave Macmillan. New York.
- Johannes Ibrahim. 2006. *Hukum Organisasi Perusahaan (Pola Kemitraan dan Badan Hukum)*. Refika. Bandung.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Pustaka Setia. Bandung.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2006. *Pedoman Umum Good Corporate Governance Indonesia*. KNKG. Jakarta.
- Lalu Husni. 2019. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Rajawali Press. Depok.
- Man S Sastrawidjaja dan Rai Mantili. 2012. *Perseroan Terbatas Menurut Tiga Undang-Undang (Jilid 2)*. Keni Media. Bandung.
- Mas Muanam dan Ronald Saija. 2015. *Rekonstruksi Kontrak Kerja Outsourcing di Perusahaan*. Deepublish. Yogyakarta.
- Misahardi Wllamarta. 2007. *Doktrin-Doktrin Fiduciary Duties & Business Judgment Rule dalam Pengelolaan Perseroan Terbatas*. Center for Education and Legal Studies. Depok.
- Munir Fuady. 2014. *Doktrin-Doktrin Modern dalam Corporate Law dan Eksistensinya dalam Hukum Indonesia*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- . 2012. *Pengantar Hukum Bisnis (Menata Bisnis Modern di Era Global)*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- . 2018. *Perbuatan Melawan Hukum (Pendekatan Kontemporer)*. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki. 2016. *Penelitian Hukum*. Kencana. Jakarta.
- Philipus M Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. PT Bina Ilmu. Surabaya.
- Purwosutjipto. 1991. *Pengertian Pokok Hukum Dagang (Bentuk-bentuk Perusahaan)*. Djambatan. Jakarta.

- , 1995. *Pengertian Pokok Hukum Dagang (Pengetahuan Dasar Hukum Dagang)*. Djambatan. Jakarta.
- R Wirjono Prodjodikoro. 2018. *Perbuatan Melanggar Hukum (Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata)*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Rochmat Soemitro. 1993. *Hukum Perseroan Terbatas, Yayasan dan Wakaf*. Eresco. Bandung.
- Rr Dijan Widijowati. 2012. *Hukum Dagang*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Satjipto Raharjo. 2000. *Ilmu Hukum*. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Simon Goulding. 1999. *Company Law*. Cavendish Publishing Limited. London.
- Soedarjadi. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta.
- Soekardono. 1993. *Hukum Dagang Indonesia Jilid 1 (Bagian Pertama)*. Dian Rakyat. Jakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2013. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Soerjono Soekanto. 2015. *Pengantar Penelitian Hukum*. UI Press. Jakarta.
- Stephen Griffin. 2006, *Company Law (Fundamental Principles)*. Pearson Education Limited. Essex.
- Subekti. 2014. *Aneka Perjanjian*. Citra Aditya. Bandung.
- , 2004. *Hukum Perjanjian*. Intermasa. Jakarta.
- , 2011. *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. PT Intermasa. Jakarta.
- Sudikno Mertokusumo. 2017. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Cahaya Atma Pustaka. Yogyakarta.
- Tuti Rastuti. 2015. *Seluk Beluk Perusahaan dan Hukum Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung.
- Yahya Harahap. 2019. *Hukum Perseroan Terbatas*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana. 2018. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Kencana. Depok.
- Zainal Asikin et al. 2016. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers. Jakarta.

### **Jurnal/Artikel Majalah Ilmiah**

- Irwan Sugiarto. "The Significance of Good Corporate Governance Principles in The Company Law of 2007". *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, Mimbar, Vol. 33 No. 1, June 2017, pg. 37-45.
- Stephen J Leacock. "Rise and Fall of the Ultra Vires Doctrine in United States, United Kingdom, and Commonwealth Caribbean Corporate Common Law: A Triumph of Experience Over Logic". *DePaul Business and Commercial Law Journal*, DePaul University Libraries, Vol. 5, Issue *Fall* 2006, pg. 67-104.
- Yetty Komalasari Dewi. "Liablity of Legal Person in Indonesia: A Statutory and Practical Review". *INDONESIA Law Review*, Djokosoetono Research Center Faculty of Law Universitas Indonesia, Vol. 1, April 2013, pg. 43-54.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Burgerlijke Wetboek* alih bahasa oleh R. Subekti dan R. Tjirosudiro menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara 4356)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573)
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

# LAMPIRAN



P U T U S A N

Nomor : 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara – perkara perselisihan hubungan industrial pada peradilan tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara;

**WARNIYAH**, yang beralamat di DS Jambak Blok 02 Rt 004 / 005 Kel. Jambak Kec. Cikedung Kabupaten Indramayu, Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya bernama **MASRUL ZAMBAK,SE.SH., SARINO,SH., SUTRISNO,SH., JUNAIDDIN, SH., HERI dan HENDRA,SH**, semuanya adalah Warga Negara Indonesia, Pengurus dan Biro Advokasi Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Kabupaten/Kota Bekasi yang masing-masing beralamat di Jl.Yapink Putra No.11, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi 17510, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Mei 2019, yang selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

**M E L A W A N**

**PT. SE MIN METAL INDONESIA**, yang beralamat di Jl.Industri Selatan Blok JJ No 11-12, Kawasan Industri Jababeka II Pasirsari Cikarang Selatan - Bekasi Jawa Barat 17530, dalam hal ini diwakili oleh Kuasanya bernama **HOUTMAN HASUDUNGAN, S.H., CLA.**, selaku Corporate Legal PT. Se Min Metal Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Direksi No.001/SKD/HRD-SMI/VII/2019, tertanggal 6 Juli 2019, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Halaman 1 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara beserta surat – surat yang berhubungan dengan perkara ini;

Setelah mendengar keterangan dari kedua belah pihak yang berperkara di persidangan;

#### TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat di dalam surat gugatannya tertanggal 10 Juli 2019 yang telah didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, pada tanggal 19 Juli 2019 dengan Register Nomor : 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg, telah mengajukan gugatan terhadap Tergugat, yang selengkapny adalah sebagai berikut;

1. Bahwa Sdri. **Warniyah** in casu PENGGUGAT adalah Pekerja pada perusahaan **PT. SE MIN METAL INDONESIA** yang beralamat di Jl.Industri Selatan Blok JJ No 11-12, Kawasan Industri Jababeka II Pasirsari Cikarang Selatan - Bekasi Jawa Barat 17530, Telp :(021) 8937188, Fax:(021) 8936772, bekerja sejak Tahun 2012 dengan nomor induk karyawan S 2012020, pada bagian Staff Adm. Ware house dengan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp.4.175.000,- (empat juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

|                   |                       |
|-------------------|-----------------------|
| Gaji Pokok        | Rp. 3.975.000,-/Bulan |
| Tunjangan Jabatan | Rp. 200.000,-/Bulan   |
| TOTAL             | Rp. 4.175.000,-/Bulan |

2. Bahwa Sdr. **Warniyah** in casu PENGGUGAT sebagai Pekerja pada perusahaan TERGUGAT, masa kerja 6 (empat) Tahun 2 bulan terus menerus, dimana TERGUGAT telah mengakui sendiri dalam surat

Halaman 2 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keronologis Keberadaan PUK SPL FSPMI PT. SE MIN METAL INDONESIA dan Perselisihan 4 (Empat) serta 16 (enam belas) karyawan/ti tertanggal 31 Desember 2018, dengan rincian sebagai berikut:

- A. Tahun 2012 sampai dengan 2013 PKWT (1 Tahun )
  - B. Tahun 2013 sampai dengan 2014 PKWT (1 Tahun )
  - C. Tanggal 03 Juli 2014 sampai dengan 02 Agustus 2014
  - D. Tahun 2014 sampai dengan 2015 PKWT (1 Tahun )
  - E. Tahun 2015 sampai dengan 2016 PKWT (1 Tahun )
  - F. Tanggal 02 Agustus 2016 sampai dengan 03 September 2016
  - G. Tahun 2016 sampai dengan 2017 PKWT (1 Tahun )
  - H. Tahun 2017 sampai dengan 2018 PKWT (1 Tahun )
3. Bahwa selama ini Tergugat tidak memberikan Perjanjian Kerja waktu Tertentu tersebut untuk diberikan oleh PENGGUGAT;
  4. Bahwa ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang amarnya yaitu bahwa "Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja";
  5. Bahwa TERGUGAT dengan SENGAJA dan jelas-jelas telah melakukan pelanggaran Ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana tidak memberikan salinan Perjanjian Kerja Jo Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut bersifat Wajib, yang artinya tidak dapat disampingi oleh para pihak dalam membuat Perjanjian kerja (in casu Perjanjian kerja waktu tertentu), dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
  6. Bahwa Ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang amarnya menyatakan bahwa :

Halaman 3 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



**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.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) 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.

Halaman 4 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*(7) 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 tertentu.*

*(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.*

7. Bahwa SIFAT atau JENIS PEKERJAAN yang dilakukan oleh PENGGUGAT di Perusahaan TERGUGAT bersifat TETAP dan dilakukan secara TERUS MENERUS dan sesuai fakta Penggugat bekerja lebih dari 3 (Tiga) Tahun, maka telah terjadi pelanggaran Pasal 59 ayat 1,2,3,4 dan 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum, status hubungan kerja PENGGUGAT sebagai Karyawan Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
8. Bahwa oleh karena Perjanjian Kerja melanggar hukum, sudah sepatutnya BATAL demi HUKUM (Vide Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang ketenagakerjaan);
9. Bahwa TERGUGAT sudah sepatutnya untuk membuat Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap/ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kepada PENGGUGAT;
10. Bahwa sebagai pekerja, PENGGUGAT adalah pekerja yang memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi untuk perusahaan TERGUGAT, terbukti bahwa selama menjalin hubungan kerja dengan TERGUGAT, PENGGUGAT tidak pernah melakukan tindakan indisipliner dan/atau melanggar tata tertib kerja dan belum pernah mendapatkan teguran dan/atau sanksi dalam bentuk apapun;
11. Bahwa PENGGUGAT sebagai anggota Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPL FSPMI) PT. SE MIN METAL

Halaman 5 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

#### 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

INDONESIA, dengan surat pencatatan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi nomor: 1967/CTT.250/VII/2018 **tertanggal 26 Juli 2018;**

12. Bahwa pada tanggal 01 september 2018 telah terjadi pemangilan PENGGUGAT oleh HRD PT. Se Min Metal Indonesia untuk menghadap Direktur PT. Se Min Metal Indonesia dan Penggugat di tanyakan tentang Serikat Pekerja dan Tergugat melakukan tekanan kepada PENGGUGAT untuk Keluar dari Serikat Pekerja dengan memerintahkan untuk menandatangani surat pengunduran diri dari Serikat Pekerja dan bila tidak menandatangani surat tersebut PENGGUGAT akan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
13. Bahwa pada Tanggal 04 September 2018 TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT dengan alasan tidak diberitahukan oleh TERGUGAT, dan TERGUGAT kembali menawarkan surat pengunduran diri dari Serikat Pekerja dan apa bila PENGGUGAT menandatangani surat tersebut maka Pemutusan Hubungan Kerja tersebut akan di Pertimbangkan, tetapi Penggugat menolak;
14. Bahwa pada Tanggal 04 September 2018 PENGGUGAT di tolak untuk memasuki area kerja oleh TERGUGAT dengan alasan sudah di PHK dan PENGGUGAT menanyakan alasan PHK tersebut tetapi TERGUGAT tak memberikan alasan yang Pasti;
15. Bahwa upaya TERGUGAT dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada PENGGUGAT telah melanggar Pasal 28E UUD ayat (3) 1945 “setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan Pendapat” Jo Pasal 28 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang serikat Pekerja/Serikat Buruh yang pada Pokoknya adalah “ Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa Pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi Pengurus, menjadi Anggota atau tidak menjadi anggota

Halaman 6 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

#### 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

- dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat Pekerja/serikat buruh dengan cara melakukan Pemutusan Hubungan Kerja”;
16. Bahwa Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh TERGUGAT jelas telah melanggar peraturan Perundang-undangan yang berlaku oleh karena itu Pemutusan Hubungan kerja tersebut batal demi hukum;
17. Bahwa terkait masalah Pemutusan Hubungan Kerja PENGGUGAT, PENGGUGAT Melalui PC SPL FSPMI Keb/Kota Bekasi mengirimkan surat Permohonan Perundingan Bipartit Pada Tanggal 02 Oktober 2018 dan 12 Oktober 2018 Tapi Tergugat dan PENGGUGAT dalam Perundingan tidak adanya kesepakatan;
18. Bahwa melalui proses yang panjang waktu yang cukup lama dalam proses mediasi pada tanggal 4 April 2019 Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi menerbitkan surat anjuran Nomor : 567/1153/Disnaker yang isinya sebagai berikut;

## **MENGANJURKAN**

1. Agar Hubungan Kerja antara Pengusaha PT. Se Min Metal Indonesia dengan Pekerja Sdri. Warniyah demi Hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya pelanggaran undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 sejak tidak dilakukannya waktu jeda selama 30 hari.;
2. Agar pengusaha PT. Se Min Metal Indonesia dapat mempekerjakan kembali Sdri. Warniyah dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Agar Pengusaha PT. Se Min Metal Indonesia memanggil kembali Sdri. Warniyah paling lambat 10 hari setelah menerima anjuran ini.
  - b. Agar Sdri. Warniyah melaporkan secara tertulis ke Perusahaan PT. Se Min Metal Indonesia bersedia untuk bekerja kembali paling lambat 10 hari setelah menerima anjuran ini.
  - c. Agar Pengusaha PT. Se Min Metal Indonesia menerbitkan Sk Pengangkatan Sdri. Warniyah

Halaman 7 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Agar Pengusaha PT. Se Min Metal Indonesia membayar upah Pekerja Sdri Warniyah selama tidak bekerja sesuai ketentuan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 155 ayat 3
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis ke dinas tenaga kerja kota bekasi selambat lambatnya 10 hari setelah menerima anjuran
19. Bahwa atas anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi Nomor : 567/1153/Disnaker Tanggal 04 April 2019, Penggugat melalui PUK SPL FSPMI PT. SE Min Metal Indonesia menyampaikan jawaban anjuran dengan surat yang pada pokok nya PENGGUGAT menerima sebagian anjuran;
20. Bahwa berdasarkan keterangan risalah Mediasi atau risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diterbitkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi Tergugat Menjawab menolak;
21. Bahwa karena Penggugat Yang mengajukan permohonan Mediasi ke Din as Tenaga Kerja Kota Bekasi maka kewajiban hukum untuk mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung, Para Penggugatlah yang mengajukan Gugatan demi kepastian Hukumnya;
22. Bahwa Pada faktanya TERGUGAT telah melakukan pemutusan Hubungan Kerja kepada Anggota serikat Pekerja dimana pihak Tergugat dengan nyata- nyata telah melanggar Undang - undang RI NO.21 tentang Serikat Pekerja Pasal 28” Siapa pun dilarang menghalang – halangi atau memaksa pekerja/Buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau Tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara Melakukan PHK, Menurunkan Jabatannya, Tidak membayar Upah, Melakukan Intimidasi dan Kampanye anti serikat pekerja” ;

Halaman 8 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

#### 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

23. Bahwa TERGUGAT Melakukan Pemutusan Hubungan kerja Kepada Penggugat Pada bulan Oktober 2018 dimana Tergugat Tidak memberikan THR kepada Penggugat, seharusnya Tergugat memberikan THR kepada Para Penggugat karena 30 hari sebelum hari raya Tergugat melakukan Tindakan PHK secara sepihak yang merugikan PENGGUGAT sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga kerja RI NO.06 Tahun 2016.
24. Bahwa perselisihan hubungan industrial dimana TERGUGAT melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak kepada PENGGUGAT dengan alasan yang mengada ngada karena fakta hukumnya Penggugat adalah Pekerja Tetap Di tempat Tergugat, **dan TERGUGAT telah melakukan rekrutmen karyawan baru menggantikan PENGGUGAT;**
25. Bahwa dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah BATAL DEMI HUKUM, maka sudah seharusnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo, menghukum TERGUGAT agar memanggil PENGGUGAT untuk bekerja kembali;
26. **Bahwa sikap dan tindakan TERGUGAT yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak serta tidak membayarkan upah dan hak-hak lainnya kepada PENGGUGAT tanpa terlebih dahulu melalui mekanisme penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hal tersebut mencerminkan tindakan sepihak TERGUGAT yang sangat arogan dan semena-mena yang berakibat upah sebagai penghasilan PENGGUGAT tidak dapat diterima yang berakibat kerugian kepada Para Penggugat dan keluarga PENGGUGAT, karena selama ini PENGGUGAT Tidak bisa bekerja dan mendapatkan hasil yang pasti;**
27. Bahwa sesuai Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 jo Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang

Halaman 9 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

#### 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

Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang amarnya menyatakan :

*"bahwa selama putusan Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, maka selama proses pemutusan hubungan kerja pengusaha tetap wajib membayar upah dan hak hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja";*

28. Bahwa selama belum ada putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, karena pekerja DILARANG masuk kerja untuk melakukan kewajibannya untuk bekerja maka PENGGUGAT berhak atas upah dan hak-hak lainnya;

29. Bahwa ketentuan pasal 96 Undang-Undang Nomor : 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka haruslah diperintahkan kepada TERGUGAT agar segera membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT terhitung bulan Oktober 2018 sampai dengan putusan tetap, dengan perincian sebagai berikut :

30. Upah yang belum di bayar Sdri. Warniyah incasu PENGGUGAT sebesar **Rp.55.000.000,-** (lima puluh lima juta rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

| No | PERIODE UPAH  |   | JUMLAH          |
|----|---------------|---|-----------------|
| 1  | Oktober 2018  | = | Rp. 4.175.000,- |
| 2  | Nopember 2018 | = | Rp. 4.175.000,- |
| 3  | Desember 2018 | = | Rp. 4.175.000,- |
| 4  | Januari 2019  | = | Rp. 4.175.000,- |
| 5  | Februari 2019 | = | Rp. 4.175.000,- |
| 6  | Maret 2019    | = | Rp. 4.175.000,- |
| 7  | April 2019    | = | Rp. 4.175.000,- |
| 8  | Mei 2019      | = | Rp. 4.175.000,- |
| 9  | Juni 2019     | = | Rp. 4.175.000,- |
| 10 | Juli 2019     | = | Rp. 4.175.000,- |



|              |  |   |                         |
|--------------|--|---|-------------------------|
| <b>TOTAL</b> | <i>(Empat puluh satu Juta Tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);</i> | . | <b>Rp. 41.750.000,-</b> |
|--------------|--|---|-------------------------|

31. Bahwa sesuai dengan upah yang diterima tiap bulannya oleh PENGGUGAT ditahun 2018 maka besaran nilai THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2019 yang harus dibayarkan oleh TERGUGAT dengan perincian sebagai berikut:

- THR Tahun 2019 (Tunjangan Hari Raya) Sdri. Warniyah in casu PENGGUGAT sebesar Rp.4.175.000,- (empat juta seratus Tujuh Puluh lima ribu rupiah)

32. Bahwa atas kelalaian dalam penerapan Hukum yang dilakukan oleh Tergugat dan karena upah sebagaimana dimaksud tersebut di atas adalah merupakan hak PENGGUGAT dan menjadi kewajiban bagi TERGUGAT maka patut dan wajar apabila selain dan selebihnya dan/atau upah periode berikutnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini dapat mengakumulasi penghitungan upah untuk periode selanjutnya dalam putusan akhir;

33. Bahwa dalam hal ini PENGGUGAT melihat tidak adanya etika baik dari Tergugat oleh karena itu wajar kiranya untuk menjamin terlaksananya putusan ini dan adanya kepastian hukum, Penggugat meminta kepada majelis Hakim agar menghukum tergugat membayar DWANGSOM Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) / Harinya

34. Bahwa gugatan aquo disusun secara sistematis dan berdasarkan bukti-bukti yang akurat dan outentik dan sah menurut hukum karena tidak dapat disangkal kebenarannya, maka patut dan beralasan menurut hukum bila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada perlawanan (verzet), Kasasi maupun upaya hukum lainnya **(Uit voerbaar bij voorraad)**;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian-uraian fakta peristiwa dan fakta-fakta hukum tersebut di atas, dengan didukung oleh bukti-bukti yang akurat dan autentik, maka PENGGUGAT mohon agar **Yang Mulia Majelis Hakim** yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* berkenan untuk memberikan putusan sebagai berikut :

## PRIMAIR

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT Tidak Sah dan BATAL DEMI HUKUM;
3. Menyatakan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT belum terputus;
4. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT agar memanggil secara tertulis kepada PENGGUGAT untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak putusan perkara ini dibacakan;
5. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membuat Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kepada PENGGUGAT;
6. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima PENGGUGAT terhitung bulan Oktober 2018 sampai dengan putusan tetap, dengan perincian sebagai berikut :  
Upah yang belum dibayar Sdri. Warniyah in casu PENGGUGAT sebesar **Rp.41.750.000,-** (Empat puluh satu Juta Tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

| No | PERIODE UPAH  |   | JUMLAH          |
|----|---------------|---|-----------------|
| 1  | Oktober 2018  | = | Rp. 4.175.000,- |
| 2  | Nopember 2018 | = | Rp. 4.175.000,- |
| 3  | Desember 2018 | = | Rp. 4.175.000,- |

Halaman 12 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



|   |          |      |   |                         |
|---|----------|------|---|-------------------------|
| 4   | Januari  | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| 5   | Februari | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| 6   | Maret    | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| 7   | April    | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| 8   | Mei      | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| 9   | Juni     | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| 10  | Juli     | 2019 | = | Rp. 4.175.000,-         |
| <b>TOTAL</b> ( <i>Empat puluh satu Juta Tujuh ratus lima puluh ribu rupiah</i> ); |          |      |   | <b>Rp. 41.750.000,-</b> |

7. Menghukum dan Memerintahkan TERGUGAT untuk membayar THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2019 kepada PENGGUGAT. THR Tahun 2019 (Tunjangan Hari Raya) Sdri. Warniyah incasu PENGGUGAT sebesar **Rp.41.750.000,-** (*Empat puluh satu Juta Tujuh ratus lima puluh ribu rupiah*);
8. Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang DWANGSOM Rp. 500.000,-(lima ratus ribu rupiah) / Hari nya;
9. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan (verzet), kasasi maupun upaya hukum lainnya (uitvoerbaar bij voorraad);
10. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara sesuai Undang-Undang;

**SUBSIDAIR**

ATAU, Apabila **Yang Mulia Majelis Hakim** yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (**Ex Aquo Et Bono**);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk kepentingan Penggugat datang menghadap diwakili oleh Kuasanya : **MASRUL ZAMBAK,SE.SH., SARINO,SH., SUTRISNO,SH., JUNAIDDIN, SH., HERI dan HENDRA,SH**, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Mei 2019 dan untuk kepentingan Tergugat datang menghadap diwakili oleh Kuasanya : **HOUTMAN**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**HASUDUNGAN, S.H., CLA.,** berdasarkan Surat Kuasa Direksi No.001/SKD/HRD-SMI/VII/2019, tertanggal 6 Juli 2019 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 130 HIR / pasal 154 Rbg maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung mempunyai tugas untuk terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berupaya untuk mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara ini dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan Penggugat yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat di persidangan telah mengajukan jawaban secara tertulis tertanggal 31 Juli 2019 yang isinya adalah sebagai berikut;

## **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa TERGUGAT membantah dan menolak secara tegas dalil-dalil PENGGUGAT, kecuali dengan tegas diakui oleh TERGUGAT;
2. Bahwa benar PENGGUGAT bekerja pada tanggal 3 Juli 2012 di perusahaan TERGUGAT;
3. Bahwa TERGUGAT secara tegas dan keras menolak dalil gugatan PENGGUGAT pada angka 3,5,7,8,9,10,12,13,15,16,22,23,24,25,26,29,30,31,32,33, dan 34, karena dalil gugatan tersebut mengada-ngada, memutar balikkan fakta yang sebenarnya serta PENGGUGAT harus dapat membuktikan dalil-dalil tersebut di persidangan;
4. Bahwa setiap TERGUGAT tidak akan memperpanjang Perjanjian Kerja dengan PENGGUGAT, selalu PENGGUGAT memohon dengan sangat

*Halaman 14 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*



kepada TERGUGAT untuk tetap dipekerjakan kembali. Untuk itu PENGGUGAT dengan kesadaran sendiri beberapa kali membuat dan menandatangani surat pernyataan bersedia menjadi pekerja harian dan demi rasa kemanusiaan serta mengingat kebutuhan ekonomi PENGGUGAT, TERGUGAT menerima kembali PENGGUGAT untuk bekerja;

5. Bahwa mengingat PENGGUGAT sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan sering terlambat masuk kantor, maka TERGUGAT tidak memperpanjang Perjanjian Kerja.
6. Bahwa TERGUGAT merasa senang dan bahagia adanya Serikat Pekerja dalam perusahaan, akan tetapi dalam kurun waktu bulan Agustus 2018 sampai dengan bulan November 2018, TERGUGAT menerima Surat Pernyataan dari karyawan/ti perusahaan TERGUGAT yang isinya menyatakan karyawan/ti perusahaan TERGUGAT mengundurkan diri dari keanggotaan Serikat Pekerja Logam FSPMI PT. Se Min Metal Indonesia termasuk didalamnya ada 11 (sebelas) karyawan/ti yang juga duduk sebagai Pengurus Serikat Pekerja tersebut ikut mengundurkan diri.

Berdasarkan uraian-uraian Jawaban tersebut diatas, maka sepatutnyalah apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan membuat putusan sebagai berikut:

## **PRIMAIR**

### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Menerima Jawaban TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

*Halaman 15 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan TERGUGAT terhadap PENGGUGAT adalah Sah dan Demi Hukum;
4. Menyatakan Hubungan Kerja antara PENGGUGAT dan TERGUGAT sudah terputus;
5. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya perkara sesuai dengan Undang-Undang.

## SUBSIDAIR

**Atau**, apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono).

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat tersebut, Penggugat di persidangan telah mengajukan Replik secara Lisan yang pada intinya ia tetap pada gugatannya dan atas Replik Lisan Penggugat tersebut, Tergugat dipersidangan telah mengajukan Duplik secara Lisan yang pada intinya ia tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk menguatkan dalil gugatannya, dipersidangan Penggugat telah mengajukan alat – alat bukti surat berupa fotocopy yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-9 yang telah dibubuhi meterai cukup dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai aslinya, selengkapnya yaitu sebagai berikut;

- P – 1 : Fotocopy Surat No : 005/SE MIN/X/2018 perihal Persyaratan menjadi karyawan tetap ;
- P – 2 : Fotocopy Surat No : 005/EXT-SMI/IV/2019 perihal Jawaban anjuran ;
- P – 3 : Fotocopy Surat mengenai kronologis keberadaan PUK SPL FSPMI PT. SE MIN METAL INDONESIA DAN PERSELISIHAN 4 (EMPAT) SERTA 16 (ENAM BELAS) KARYAWAN/TI ;
- P – 4 : Fotocopy Surat No : 006/SE MIN/X/2018 perihal peraturan menjadi karyawan tetap ;

Halaman 16 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.

### 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

- P – 5 : Fotocopy Surat Pernyataan mengundurkan diri serikat pekerja yang dibuatkan oleh Tergugat ;
- P – 6 : Fotocopy Tanda bukti pengiriman surat dengan pengirim PT. SE MIN METAL INDONESIA dan penerima PC SPL FSPMI ;
- P – 7 : Fotocopy Slip gaji Penggugat ;
- P – 8 : Fotocopy Rekening Koran Penggugat di Bank Mandiri periode tahun 2014 sampai tahun 2018 ;
- P – 9 : Fotocopy Risalah perundingan bipartit antara Penggugat dan Tergugat ;

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Kuasa Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi, yang bernama: Sadili dan Abdul Faisal;

Keterangan saksi Penggugat

1. Saksi Sadili, dibawah Sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut;
  - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui terhadap Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
  - Bahwa PT. Semin metal Indonesia bergerak di bidang Molding cetak logam;
  - Bahwa saksi bekerja tidak satu line dengan Penggugat;
  - Bahwa saksi bekerja sejak bulan September 2011;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui sejak kapan Penggugat mulai bekerja namun saksi bekerja lebih dulu dibandingkan dengan Penggugat;
  - Bahwa saksi sebagai anggota Serikat Pekerja;
  - Bahwa saksi sudah tidak bekerja lagi di Tergugat karena sudah dikeluarkan yang alasannya saksi kurang tahu;
  - Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai bukti P-5 karena saksi tidak pernah melihat bukti tersebut dan pada saat surat tersebut keluar saksi

Halaman 17 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg.

**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)



sudah di PHK;

- Bahwa saksi tidak pernah membuat surat bukti T-1 dan T-2;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kenapa karyawan membuat Surat Pernyataan tersebut;
- Bahwa tandatangan dalam bukti surat pernyataan bukan tandatangan saksi;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai PHK Penggugat;
- Bahwa sebelum di PHK saksi pernah disuruh untuk keluar dari Serikat Pekerja;

2. Saksi Abdul Faisal, dibawah Sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut ;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui terhadap Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja sejak tahun 2009;
- Bahwa saksi bekerja tidak satu bagian dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di bagian Produksi dan menjabat sebagai Manajer Produksi sedangkan Penggugat bekerja di bagian Produksi Staff Adm. Ware house;
- Bahwa Penggugat bekerja terus menerus tanpa adanya masa Jeda;
- Bahwa saksi saat ini sudah tidak bekerja lagi di Tergugat karena di PHK dengan alasan tidak memberitahukan akan adanya pembentukan serikat pekerja kepada pengusaha;
- Bahwa saksi tidak mendapat pesangon;
- Bahwa saksi tidak mengetahui mengenai bukti P-5 karena saksi tidak pernah melihat bukti tersebut dan pada saat surat tersebut keluar saksi sudah di PHK;
- Bahwa tidak ada intimidasi adanya Serikat Pekerja;
- Bahwa untuk kasus Penggugat saksi tidak tahu;

Halaman 18 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa menurut Mr. Lee Young Sun saksi dianggap bersalah karena tidak memberitahukan tentang Serikat Pekerja;
- Bahwa saksi tidak mengetahui Penggugat di PHK dan yang saksi tahu Penggugat masuk Serikat Pekerja karena informasinya seperti itu;
- Bahwa saksi tidak pernah bertanya mengenai PHK ke Management;
- Bahwa Penggugat statusnya karyawan kontrak namun mengenai sudah berapa kali kontraknya saksi tidak tahu;
- Bahwa antara Karyawan kontrak dan PKWT tidak ada bedanya;
- Bahwa saksi keluar kerja pada tanggal 1 September 2018;
- Bahwa saksi tidak mengetahui sampai kapan Penggugat bekerja;
- Bahwa di Tergugat ada Serikat Organisasi SPMI dan saksi menjadi pengurusnya;
- Bahwa anggotanya banyak sekitar 50 orang;
- Bahwa saksi tidak mengetahui ada anggota yang mengundurkan diri;

Menimbang, bahwa demikian pula Tergugat untuk menguatkan dalil bantahannya Tergugat di persidangan telah mengajukan surat – surat bukti berupa fotocopy yang diberi tanda T-1 dan T-2 telah diberi materai cukup dan dicocokkan dengan aslinya ternyata sesuai aslinya, selengkapnya yaitu sebagai berikut;

T – 1 : Fotocopy Surat Pernyataan dari 11 (sebelas) Pengurus PUK SPL FSPMI PT. Se Min Metal Indonesia periode 2018-2021 ;

T – 2 : Fotocopy Surat Pernyataan dari 34 (tiga puluh empat) karyawan/ti Tergugat ;

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Kuasa Tergugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi, yang bernama: Ahmad Kusaini dan Hayati Dede Febriyanti;

Keterangan saksi Tergugat

Halaman 19 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



1. Saksi Ahmad Kusaini, dibawah Sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut ;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui terhadap Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa pada tanggal 17 Juli 2018 saksi diangkat sebagai Ketua Serikat Pekerja namun sudah keluar sejak tanggal 20 Agustus 2018;
- Bahwa saksi menjadi Ketua Serikat Pekerja tersebut tidak ada yang keberatan;
- Bahwa saksi bekerja sebagai Supervisor Produksi di Perusahaan;
- Bahwa saksi pernah membuat surat pengunduran diri dan ada formatnya juga;
- Bahwa saksi membenarkan bukti P-5, itu dibagikan oleh perusahaan pada karyawan;
- Bahwa saksi sebagai karyawan kontrak dari tahun 2009 dan saksi menjadi karyawan tetap setelah bekerja selama 4 (empat) tahun;
- Bahwa pada tahun 2018 ada banyak karyawan kontrak rata-rata paling sebentar;
- Bahwa saksi bekerja tidak ada jeda dan belum pernah dirumahkan;
- Bahwa SPMI berdiri hanya 3-4 bulan;
- Bahwa sepengetahuan saksi SPMI sudah tidak ada lagi di Perusahaan;
- Bahwa saksi mengundurkan diri dari SPMI dan perusahaan mengusulkan lebih baik serikat intern saja;
- Bahwa Penggugat habis kontrak tapi saksi belum pernah melihat bukti kontraknya;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat masuk kerja pada pertengahan tahun 2012 dan berhenti bekerja bulan September 2018;
- Bahwa kontraknya selama 1 tahun ada jeda tapi kerjanya terus

*Halaman 20 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg.*



menerus;

- Bahwa ada sebagian orang yang menjadi karyawan tetap;
- Bahwa perusahaan mengusulkan supaya mengundurkan diri dan karyawan mengiyakan;
- Bahwa saksi ditunjuk menjadi Ketua pada bulan Oktober 2018;

2. Saksi Hayati Dede Febriyanti, dibawah Sumpah pada pokoknya menerangkan sebagai berikut;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan mengetahui terhadap Tergugat dan tidak ada hubungan keluarga dengan Penggugat;
- Bahwa saksi bekerja di Tergugat sebagai HRD Manager;
- Bahwa sepengetahuan saksi Penggugat mengundurkan diri karena habis kontrak;
- Bahwa bukti P-1 saksi pernah melihatnya;
- Bahwa bukti tersebut merupakan solusi saja untuk para pegawai;
- Bahwa di Perusahaan ada pegawai tetap sebanyak 25 orang;
- Bahwa di Perusahaan ada Peraturan Perusahaan;
- Bahwa masalah kontrak kerja tidak diatur dalam Peraturan Perusahaan;
- Bahwa Penggugat ada bukti kontraknya dan saksi pernah melihatnya;
- Bahwa saksi bekerja bulan Juni 2018 s/d Agustus 2018 lalu keluar dan masuk lagi bulan Februari;
- Bahwa untuk kontrak Penggugat saksi tidak tahu ada salinannya tapi kalau karyawan yang sekarang ada salinan kontraknya;
- Bahwa saksi tidak tahu kenapa Penggugat keluar kerja namun menurut HRD yang lama Penggugat keluar karena habis kontrak;
- Bahwa Penggugat terakhir mendapat upah sebesar Rp. 4.400.000,-;
- Bahwa setelah di PHK Penggugat tidak pernah datang ke Perusahaan;
- Bahwa Penggugat keluar bekerja sebelum karyawan yang lain

Halaman 21 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



mengundurkan diri;

- Bahwa ada dicantumkan gaji dalam kontrak;
- Bahwa saksi mengetahui aturan kenapa tidak ada jeda karena Perusahaan masih baik hati dan alasan kemanusiaan dengan gaji harian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat telah mengajukan kesimpulannya secara tertulis dalam persidangan tanggal 11 September 2019, yang kesimpulannya terlampir dalam berkas perkara ini yang untuk menyingkat uraian putusan ini dianggap telah termuat pula dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang tercantum dalam Berita Acara Persidangan dianggap telah termasuk dalam putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa – apa lagi dalam persidangan ini dan mohon putusan;

#### **TENTANG PERTIMBANGANNYANYA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menerangkan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja pada perusahaan PT. SE MIN METAL INDONESIA, bekerja sejak Tahun 2012, pada bagian Staff adm ware house dengan mendapatkan upah setiap bulannya sebesar Rp.4.175.000,- (empat juta seratus Tujuh puluh lima ribu rupiah);
2. Bahwa Penggugat sebagai Pekerja pada perusahaan Tergugat, masa kerja 6 (empat) Tahun 2 bulan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

*Halaman 22 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tahun 2012 sampai dengan 2013 PKWT (1 Tahun )
  - Tahun 2013 sampai dengan 2014 PKWT (1 Tahun )
  - Tanggal 03 juli 2014 sampai dengan 02 Agustus 2014
  - Tahun 2014 sampai dengan 2015 PKWT (1 Tahun )
  - Tahun 2015 sampai dengan 2016 PKWT (1 Tahun )
  - Tanggal 02 Agustus 2016 sampai dengan 03 September 2016
  - Tahun 2016 sampai dengan 2017 PKWT (1 Tahun )
  - Tahun 2017 sampai dengan 2018 PKWT (1 Tahun )
3. Bahwa selama ini Tergugat tidak memberikan Perjanjian Kerja waktu Tertentu tersebut untuk diberikan oleh Penggugat;
4. Bahwa Sifat atau Jenis Pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat di Perusahaan Tergugat bersifat Tetap dan dilakukan secara TerusMenerus dan sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka demi hukum, status hubungan kerja Penggugat sebagai Karyawan Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Bahwa pada Tanggal 04 September 2018 Penggugat di tolak untuk memasuki area kerja oleh Tergugat dengan alasan sudah di PHK dan Penggugat menanyakan alasan PHK tersebut tetapi Tergugat tak memberikan alasan yang pasti;
- Menimbang, bahwa dalam Jawabannya Tergugat telah membantah beberapa dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa benar Penggugat bekerja pada tanggal 3 Juli 2012 di perusahaan Tergugat;
2. Bahwa setiap Tergugat tidak akan memperpanjang Perjanjian Kerja dengan Penggugat, selalu Penggugat memohon dengan sangat kepada Tergugat untuk tetap dipekerjakan kembali. Untuk itu Penggugat dengan kesadaran sendiri beberapa kali membuat dan menandatangani surat

*Halaman 23 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pernyataan bersedia menjadi pekerjahan dan demi rasa kemanusiaan serta mengingat kebutuhan ekonomi Penggugat, Tergugat menerima kembali Penggugat untuk bekerja;

3. Bahwa mengingat Penggugat sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan sering terlambat masuk kantor, maka Tergugat tidak memperpanjang Perjanjian Kerja.

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah dibantah oleh Tergugat, maka menurut hukum Penggugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat mempunyai kewajiban membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUHP data ;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti P-1s/d bukti P- 9, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda bukti T- 1s/d bukti T-2;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama Sadili dan Abdul Fais yang memberikan keterangan dibawah sumpah, dan Tergugat juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama Ahmad Kusaeni dan Hayati Dede Febriyanti untuk menguatkan dalil bantahannya yang memberikan keterangan dibawah sumpah ;

Menimbang, bahwa terhadap penyelesaian perselisihan dalam perkara ini telah diupayakan melalui proses mediasi akan tetapi tidak tercapai kesepakatan dan Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi, telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 565/1153/Disnaker tertanggal 4 April 2019 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tertanggal 22 Mei 2019 oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah

Halaman 24 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memenuhi syarat formil gugatan sebagaimana Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 ;

Menimbang, bahwa setelah membaca dengan cermat gugatan Penggugat dan jawaban Tergugat, Majelis Hakim memperoleh kesimpulan, yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara a quo adalah perselisihan hubungan industrial tentang pemutusan hubungan kerja, dimana Penggugat berpendapat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum, sedangkan Tergugat berpendapat Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat karena Penggugat tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan sering terlambat masuk kerja;

Menimbang, bahwa atas perbedaan pendapat tersebut, Majelis Hakim akan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam dalil gugatan menyatakan Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak Tahun 2012 dengan upah terakhir sebesar Rp.4.175.000,- (empat juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah), yang mana hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat dalam jawabannya, maka terhadap hal tersebut Majelis Hakim berpendapat tentang sejak kapan antara Penggugat dan Tergugat terikat dalam hubungan kerja serta berapa upah terakhir yang diterima oleh Penggugat tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut, sehingga antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan mempunyai hubungan kerja sejak Tahun 2012 dengan upah terakhir sebesar Rp.4.175.000,- (empat juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa menurut dalil Tergugat mengemukakan alasandilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat karena Penggugat sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas dan sering terlambat masuk kantor, maka Tergugat tidak memperpanjang Perjanjian Kerja,

*Halaman 25 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dilain pihak Penggugat menyangkal dalil Tergugat tersebut dan mempertanyakan tindakan Tergugat yang menolak Penggugat untuk memasuki area kerja dengan alasan Penggugat sudah diputus tanpa memberikan alasan yang pasti;

Menimbang, bahwa sebelum memeriksa dan mempertimbangkan lebih lanjut tentang sah atau tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan memeriksa dan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, apakah didasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan bekerja diperusahaan Tergugat awalnya dengan perjanjian kerja waktu tertentu secara tertulis, akan tetapi Penggugat tidak diberikan salinan perjanjian kerja oleh Tergugat, dan sifat atau jenis pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah bersifat tetap dan terus menerus sehingga hal tersebut merupakan pelanggaran terhadap Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat tersebut dibuat rangkap 2 (dua), sebagaimana ketentuan Pasal 54 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan dalam gugatannya Penggugat menyatakan tidak diberikan salinan perjanjian kerja tersebut ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan: Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja ;

*Halaman 26 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi dari Penggugat yang bernama Abdul Faisal menyatakan bahwa saksi bekerja di bagian Produksi dan menjabat sebagai Manajer Produksi sedangkan Penggugat bekerja di bagian Produksi Staff Adm ware house dan Penggugat bekerja terus menerus tanpa adanya masa Jeda;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan keterangan saksi Tergugat yang bernama Hayati Dede Febriayanti menyatakan bahwa saksi mengetahui aturan kenapa tidak ada jeda karena Perusahaan masih berbaik hati dan alasan kemanusiaan dengan gaji harian;

Menimbang, bahwa ketentuan tentang PKWT diatur dalam pasal 56 s/d pasal 62 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan salah satu syarat dari sahnya PKWT dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 adalah dalam ketentuan pasal 59 ayat (1) yaitu “ 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 diperbaharui ;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-undang No. 13 tahun 2003, yang menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, sedangkan dalam persidangan terbukti pekerjaan Penggugat adalah staff adm ware house merupakan pekerjaan yang jenis dan sifatnya terus menerus dan tetap;

Halaman 27 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menyatakan : dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum diatas dan berdasarkan fakta yang terungkap dalam persidangan, Majelis Hakim berpendapat perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat tidak sesuai dan bertentangan dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenaker Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga terhadap perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dinyatakan demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;

Menimbang, bahwa dengan berubahnya status Penggugat dari PKWT menjadi PKWTT, maka dengan demikian Penggugat haruslah dipekerjakan kembali pada Tergugat dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu/pekerja tetap yang ditempatkan pada bagian dan jabatan yang sama dan oleh karena Penggugat dipekerjakan kembali dengan status perjanjian waktu tertentu/karyawan tetap maka menghukum Tergugat untuk memanggil Penggugat secara tertulis untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 14 hari sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap sehingga petitum angka(4) dan (5), menurut Majelis Hakim petitum tersebut beralasan hukum karenanya harus dikabulkan;

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan bahwa pada tanggal 4 September 2018 Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan menolak Penggugat untuk

*Halaman 28 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*

**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

memasuki area kerja, hal tersebut tidak dibantah oleh Tergugat dalam jawabanya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa pada tanggal 4 September 2018 Tergugat telah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada tanggal 4 September 2018, Majelis Hakim berpendapat oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI), maka berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan, Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan batal demi hukum, sehingga terhadap petitum gugatan Penggugat angka (2) dan angka (3) berdasar hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan yang substansinya mengatur Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja 30 (tiga puluh hari) sebelum jatuhnya hari raya keagamaan, maka pekerja/buruh tersebut berhak atas Tunjangan Hari Raya (THR);

Menimbang, bahwa oleh karena waktu yang dilalui selama proses perselisihan sampai dengan putusan ini dibacakan melewati hari raya keagamaan tahun 2019, maka Majelis Hakim berpendapat Tergugat dihukum pula untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2019 yang nilainya sebesar 1 (satu) bulan upah yaitu Rp 4.175.000,- (Empat Juta Seratus Tujuh Puluh Lima Ribu Rupiah), sehingga terhadap petitum Penggugat angka (7) beralasan hukum untuk dikabulkan;

*Halaman 29 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*

#### 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

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat terhadap Penggugat dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum, maka berdasarkan ketentuan Pasal 170 Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tergugat berkewajiban membayar upah dan hak-hak Penggugat setiap bulannya selama proses Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat dari bulan Oktober 2018 sampai adanya putusan hukum dari Pengadilan Hubungan Industrial atau sebesar 12 (dua belas) x upah Penggugat;

Menimbang, bahwa secara yuridis Tergugat berkewajiban membayar upah Penggugat selama proses pemutusan hubungan kerja Penggugat sebesar 12 (dua belas) kali upah, namun demikian oleh karena baik dalam posita maupun petitum gugatannya Penggugat hanya mengajukan tuntutan upah sebesar 10 (sepuluh) kali upah Penggugat, dan mengacu pada ketentuan pasal 178 ayat (3) HIR Majelis Hakim tidak boleh mengabulkan gugatan melebihi apa yang dituntut oleh Penggugat dalam gugatannya maka Tergugat hanya berkewajiban membayar upah Penggugat sebesar 10 (sepuluh) kali upah Penggugat, sehingga terhadap petitum gugatan Penggugat angka (6) beralasan hukum untuk dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena Penggugat dipekerjakan kembali, maka menghukum Tergugat untuk memanggil Penggugat secara tertulis untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 14 hari kerja sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap serta menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa/dwangsom sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) perhari kepada Penggugat apabila Tergugat tidak mengerjakan kembali Penggugat sehingga petitum gugatan Penggugat angka (8) yang mohon agar Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (dwan gsom) beralasan hukum untuk dinyatakan dikabulkan;

*Halaman 30 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap petitem Penggugat angka (9) yang menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi (*uit voerbar bij voorraad*), menurut Majelis Hakim permohonan Penggugat tidak sesuai yang dipersyaratkan pada Pasal 180 HIR/ Pasal 191 RBg Jo SEMA Nomor 3 tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uit voerbar bij voorraad*) dan Provisionil olehkarenanya dinyatakan ditolak ;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Tergugat sebagai pihak yang kalah dalam perkara ini harus dihukum pula untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara, olehkarena nilai gugatan dalam perkara ini kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 maka biaya perkaradibebankan kepada Negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan ;

Memperhatikan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal-pasal dari Peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

## M E N G A D I L I

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan menurut hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat beralih menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 31 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus;
6. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula selambat-lambatnya 14 hari kerja sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayar dan hak-hak lainnya yang belum dibayar sebesar Rp.41.750.000,- (empat puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 kepada Penggugat sebesar Rp.4.175.000,-(empat juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) setiap hari jika Tergugat tidak melaksanakan putusan ini;
10. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
11. Menetapkan biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp.480.000,- ( empat ratus delapan puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada hari **Rabu** tanggal **18 September 2019** oleh kami **YUSWARDI, SH.**, sebagai Ketua Majelis, dengan **ABDI MANAF, S.H.,M.H.** dan **IMAN FIRMANSYAH. S.H.**, masing-masing Hakim-Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **Rabu** tanggal **25 September 2019** oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **IKA KARTIKA, SH.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan

Halaman 32 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, dengan **dihadiri oleh**

**KuasaPenggugat tanpa dihadiri Kuasa Tergugat**

**Hakim – Hakim Anggota**

**Hakim Ketua Majelis**

**ABDI MANAF, SH., MH.**

**YUSWARDI, SH.,**

**IMAN FIRMANSYAH, SH.**

**Panitera Pengganti**

**IKA KARTIKA, SH**

Halaman 33 dari 33 Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-Phi/2019/PN.Bdg.

**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)



**PUTUSAN**

Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG**

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

**PT SE MIN METAL INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Industri Selatan, Blok JJ, No 11-12, Kawasan Industri Jababeka II, Pasirsari Cikarang Selatan – Bekasi, Jawa Barat, diwakili oleh Lee Chun Un, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Houtman Hasudungan, S.H., CLA., selaku Corporate Legal PT Se Min Metal Indonesia, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2019;

Pemohon Kasasi;

**L a w a n**

**WARNIAH**, Warga Negara Indonesia, bertempat tinggal di DS Jambak, Blok 02, RT 004, RW 005, Kelurahan Jambak, Kecamatan Cikedung, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa Masrul Zambak, S.E., S.H., dan kawan-kawan, Para Pengurus Biro Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Logam Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, Kabupaten/Kota Bekasi berkedudukan di Jalan Yapink Putra, Nomor 11, Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 November 2019;

Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

*Halaman 1 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dan memohon kepada pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat belum terputus;
4. Menghukum dan memerintahkan Tergugat agar memanggil secara tertulis kepada Penggugat untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak putusan perkara ini dibacakan;
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membuat Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kepada Penggugat;
6. Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat dihitung bulan Oktober 2018 sampai dengan putusan tetap, dengan perincian sebagai berikut:

Upah yang belum dibayar Sdri. Warniyah *in casu* Penggugat sebesar Rp41.750.000,00 (empat puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

| No | Periode Upah  |   | Jumlah         |
|----|---------------|---|----------------|
| 1  | Oktober 2018  | = | Rp4.175.000,00 |
| 2  | Nopember 2018 | = | Rp4.175.000,00 |
| 3  | Desember 2018 | = | Rp4.175.000,00 |
| 4  | Januari 2019  | = | Rp4.175.000,00 |
| 5  | Februari 2019 | = | Rp4.175.000,00 |
| 6  | Maret 2019    | = | Rp4.175.000,00 |
| 7  | April 2019    | = | Rp4.175.000,00 |

Halaman 2 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020

#### 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

|       |   |      |   |                 |
|-------|---|------|---|-----------------|
| 8     | Mei   | 2019 | = | Rp4.175.000,00  |
| 9     | Juni  | 2019 | = | Rp4.175.000,00  |
| 10    | Juli  | 2019 | = | Rp4.175.000,00  |
| Total | (empat puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah); |      |   | Rp41.750.000,00 |

- Menghukum dan memerintahkan Tergugat untuk membayar THR (Tunjangan Hari Raya) Tahun 2019 kepada Penggugat THR Tahun 2019 (Tunjangan Hari Raya) Sdri. Warniyah *in casu* Penggugat sebesar Rp41.750.000,00 (empat puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
- Menghukum dan memerintahkan Tergugat membayar uang *dwangsom* Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah)/harinya;
- Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada perlawanan (*verzet*), kasasi maupun upaya hukum lainnya (*uitvoerbaar bij voorraad*);
- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sesuai undang-undang;

Subsida:

Atau, Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN bdg, tanggal 25 September 2019, yang amarnya sebagai berikut:

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Tergugat dengan Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
- Menyatakan menurut hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat beralih menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 3 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020

#### 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

4. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah putus;
6. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan memperkejakan Penggugat pada jabatan dan kedudukan semula selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayar dan hak-hak lainnya yang belum dibayar sebesar Rp41.750.000,00 (empat puluh satu juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah);
8. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Tahun 2019 kepada Penggugat sebesar Rp4.175.000,00 (empat juta seratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
9. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) setiap hari jika Tergugat tidak melaksanakan putusan ini;
10. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
11. Menetapkan biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara sebesar Rp480.000,00 (empat ratus delapan puluh ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung diberitahukan kepada Pemohon Kasasi pada tanggal 17 Oktober 2019 kemudian terhadapnya oleh Pemohon Kasasi dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Oktober 2019 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 Oktober 2019 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 128/Kas/G/2019/PN Bdg, yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 30 Oktober 2019;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama,

*Halaman 4 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020*

#### 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

diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 30 Oktober 2019 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi meminta agar:

1. Menerima permohonan kasasi dan memori kasasi dari Pemohon Kasasi;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg, tanggal 25 September 2019;

Dan Dengan Mengadili Sendiri:

1. Menolak gugatan Penggugat sekarang Termohon Kasasi untuk seluruhnya, atau setidaknya tidak dapat diterima;
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;
3. Menyatakan hak Termohon Kasasi menurut hukum;
4. Membebaskan biaya perkara menurut hukum;

Atau:

Apabila Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap memori kasasi tersebut, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 13 November 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 Oktober 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 13 November 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Halaman 5 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020

#### 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

- Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan secara terus-menerus dan setiap tahun diperpanjang sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2017 adalah bertentangan dengan ketentuan (vide Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003) maka PKWT berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (vide Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);
- Bahwa PKWT terhadap pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana Penggugat sebagai Staf Administrasi *Ware House* maka PKWT tersebut melanggar ketentuan (vide Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT SE MIN METAL INDONESIA tersebut harus ditolak;

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

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

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

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT SE MIN METAL INDONESIA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

*Halaman 6 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020*

### 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

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Selasa, tanggal 14 April 2020 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.M., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim *Ad Hoc* PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

|                                      |                               |
|--------------------------------------|-------------------------------|
| Hakim-Hakim Anggota:                 | Ketua Majelis,                |
| Ttd./                                | Ttd./                         |
| Dr. Sugeng Santoso, S.H., M.M., M.H. | Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H. |
| Ttd./                                |                               |
| Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.            |                               |

Panitera Pengganti,

Ttd./

Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan  
MAHKAMAH AGUNG RI  
an. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Dr. H. Haswandi, S.H., S.E., M.Hum., M.M.  
NIP.19610402 198512 1 001

Halaman 7 dari 7 hal. Put. Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020

#### 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

## PUTUSAN Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**ADAM GINANJAR JOHNS**, laki-laki, lahir di Sukabumi 21 Januari 1980, umur 39 tahun, kewarganegaraan Indonesia, agama Islam, pekerjaan swasta, beralamat di Pangkalan Jati Kelurahan Cipinang Melayu, RT.04/RW.010, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **ANSELMUS A.R. MASIKU, S.H., SADDANG NUR, S.H., SUKDAR, S.H.** Advokat/Pengacara/Konsultan hukum pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Kendari yang beralamat di Jl. Wayong/Gn. Melulu No. 30 Kelurahan Tobuuha Kecamatan Puuwatu Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 4 April 2019 selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

#### lawan

**PT. FAJAR PHINISI SEASIDE (Hotel Claro Kendari)**, beralamat di Jalan Edi Sabara No. 89 Lahundape, Kendari Barat, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara dalam hal ini memberikan kuasa kepada **NUR SUSANTO** jabatan Financial Controller Claro Kendari berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Juli 2019 yang diregistrasi di Kepanitraan Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 3 Juli 2014 dan **DITO HENDRO PRAKOSO** advokat berkantor di Bandung, Jalan. Ir. H. Juanda 294 B, Bandung, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 22 Juli 2019 yang diregistrasi di Kepanitraan Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 22 Juli 2019 selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara yang bersangkutan;

*Hal. 1 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

## TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 20 Mei 2019 yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 23 Mei 2019 dalam Register Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Sengketa Hubungan Industrial yaitu Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa untuk itu Penggugat telah melakukan Upaya Bipartit dan Tripartit agar Tergugat membayar hak-hak normatif Penggugat. Selanjutnya karena tidak ada kesepakatan antara Penggugat dan tergugat, Mediator Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kota Kendari mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 560/151/2019 Tanggal 16 April 2019. Selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti dimaksud pada **Pasal 24 ayat 1 dan ayat 2** UU nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya Penggugat melampirkan Anjuran dan Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial seperti yang diwajibkan pada pasal 83 ayat 1 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
3. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada **PT. Fajar Phinisi Seaside (Hotel Claro Kendari)**, dengan jabatan saat masuk sebagai Pekerja adalah Manager Human Resource. Penggugat mulai bekerja pada tanggal 7 Maret 2016 sampai dengan 6 maret 2019;
4. Bahwa pada tanggal 28 November 2018 Penggugat dimutasikan menjadi Legal and General Affair Manager dengan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp. 10.450.000,- dengan perincian Gaji Pokok Rp. 8.700.000,00 + tunjangan perumahan Rp. 1.500.000,00 + tunjangan komunikasi Rp. 250.000,00 sesuai Perjanjian Kerja tanggal 7 Maret 2017;
5. Bahwa Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan PHK yang dilakukan Tergugat tidak ditetapkan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seperti yang diatur dalam Pasal 151 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan PHK tidak sah jika belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial;
6. Bahwa alasan tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat yaitu:

Hal. 2 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

### 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

- a. Menurut Tergugat, Penggugat berstatus sebagai Pekerja Tidak Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
  - b. Penggugat dan tergugat telah menandatangani perjanjian waktu kerja tertentu saat pertama kali bekerja pada tanggal 7 maret 2016 dan berlaku satu tahun sampai dengann tanggal 6 maret 2017;
  - c. Selanjutnya pada tanggal 7 maret 2017 tergugat meminta kepada Penggugat untuk menandatangani PKWT dengan jangka waktu dua tahun dari tanggal 7 maret 2017 sampai dengan 6 maret 2019.
7. Bahwa pada tanggal 13 Februari 2019, Tergugat menyampaikan kepada Penggugat untuk melakukan PHK karena masa perjanjian Kerja waktu tertentu tidak diperpanjang lagi sesuai dengan Surat Tergugat yang diberikan kepada Penggugat dengan nomor 002/CK/HR-PKWT/II/2019 perihal Pemberitahuan kontrak berakhir. Dan selanjutnya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat;
8. Bahwa alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat karena Perjanjian Kerja waktu tertentu telah berakhir adalah alasan yang tidak sah dan tidak berdasar hukum;
9. Bahwa Dasar PHK Tergugat terhadap Penggugat yang tidak sah dan tidak berdasar hukum dapat diuraikan sebagai berikut:
- a. Perjanjian Kerja waktu tertentu yang diperjanjikan oleh Penggugat dan tergugat adalah Perjanjian yang telah melanggar syarat-syarat Perjanjian dalam Kitab Hukum Perdata pasal 1320. Syarat sahnya perjanjian harus memenuhi 4 unsur yaitu:
    1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
    2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
    3. suatu pokok persoalan tertentu;
    4. suatu sebab yang tidak terlarang.
  - b. Dalam perkara aquo Perjanjian kerja waktu tertentu yang diperjanjikan Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi syarar **subyektif dan syarat obyektif**;
  - c. Syarat subyektif yang tidak terpenuhi yaitu:
    - Tidak terpenuhinya asas kebebasan berkontrak yang termaktub dalam pasal 1338 KUHPerdata. Pasal ini mensyaratkan perjanjian mengikat kedua belah pihak jika dibuat sesuai Undang-Undang . Faktanya dalam perkara aquo PKWT yang dibuat oleh Tergugat dan ditandatangani Penggugat dan Tergugat tidak sesuai dengan Undang-undang yang berlaku aquo Undang-undang dan Peraturan Ketenagakerjaan;

Hal. 3 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

#### 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

- Antara Penggugat dan Tergugat tidak memenuhi asas Keseimbangan dalam Perjanjian. Tergugat sebagai Pengusaha adalah piha memiliki daya tekan yang lebih besar kepada Penggugat. Sehingga PKWT dalam perkara aquo yang tidak memenuhi syarat tetap saja oleh Tergugat meminta agar Penggugat menandatangani karena Penggugat sebagai Pencari Kerja dan membutuhkan kerja.
- d. Syarat Obyetif yang tidak terpenuhi dalam perjanjian kerja waktu tertentu dalam perkara aquo yaitu:
  - Jenis pekerjaan yang menjadi obyek perjanjian kerja waktu Tertentu yaitu Human Resource adalah jenis Pekerjaan yang tidak dapat digolongkan sebagai Pekerjaan yang dapat diperjanjikan untuk pekerjaan waktu tertentu;
  - Berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal pasal 59 ayat 1 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi **NOMOR: KEP.100/MEN/VI/2004 TENTANG KETENTUAN PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**. Dalam ketentuan Syarat PKWT yaitu sesuai KEPMEN **KEP.100/MEN/VI/2004**:
    - Pasal 3 pekerjaan yang satu kali selesai atau sifatnya sementara paling lama 3 tahun;
    - Pasal 4 sampai pasal 7 Pekerjaan yang sifatnya musiman;
    - Pasal 8 dan pasal 9 pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru;
    - Pasal 10 sampai dengan pasal 12 Pekerjaan yang bersifat harian lepas.

Kemudian dalam pasal 13 **KEP.100/MEN/VI/2004** Pengusaha dibebankan kewajiban untuk melaporkan PKWT ke dinas tenaga kerja setempat, namun ternyata Tergugat tidak melakukan.

Tanggung jawab atau kewajiban Pengusaha melaporkan PKWT ke dinas tenaga kerja setempat, dikuatkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi nomor 6/PUU-XVI/2018 dimana dalam pertimbangan Mahkamah Konstitusi mempertegas bahwa Pencatatan PKWT pada dinas tenaga kerja setempat menjadi Kewajiban Pengusaha karena telah diatur dalam pasal 13 **KEP.100/MEN/VI/2004**.

- Aturan aquo tentang Pekerjaan Waktu Tertentu secara jelas tidak menyebutkan Human Resource sebagai pekerjaan yang dapat di Perjanjikan Waktu Tertentu.
- Dalam Nota Pemeriksaan Khusus yang dilakukan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tenggara nomor R.06/NP-PR/10/2019 tanggal 30 april 2019

*Hal. 4 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Kdi*

#### 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

menyatakan dalam angka 1 **NORMA KERJA** “Kesepakatan Kerja waktu tertentu dan Kesepakatan kerja dengan jenis Pekerjaan HR manager bagian Humang Resources an. Adam Ginanjar Jhons yang telah ditanda tangani masin-masing pihak **BERTENTANGAN** dengan ketentuan pasal 59 ayat 1, ayat 2 ayat 7 dan ayat 8 UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

10. Bahwa karena Pekerjaan Penggugat tidak dapat dikategorikan sebagai Pekerjaan Waktu Tertentu, maka berdasarkan pasal 59 ayat 7 UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan seperti yang diatur dalam pasal 59 ayat 1,2,4,5 dan ayat 6 maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
11. Bahwa karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat/Pengusaha karena alasan Pekerjaan Penggugat masuk dalam kategori Perjanjian Kerja waktu Tertentu dan PHK tersebut tidak berdasar hukum maka Tergugat dibebankan untuk membayar Upah Pesangon sebanyak dua kali.
12. Bahwa Kesalahan tergugat tidak hanya yang diatur dalam pasal 169 ayat 1 UU nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tetapi Kesalahan Pengusaha dapat ditafsirkan melakukan PHK tanpa Prosedural seperti yang diatur dalam UU Nomor 13 tahun 2003.
13. Bahwa walaupun PHK sepihak yang dilakukan Tergugat tidak sah tetapi karena antara Penggugat dan Tergugat tidak lagi memiliki hubungan harmonis dalam pekerjaan maka Hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat diputuskan melalui PHK dengan putusan pengadilan.
14. Bahwa karena PHK batal demi hukum maka pada pasal 151 ayat 2 dan juga sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi **Nomor 37/PUU-IX/2011** tentang Permohonan Upah Proses pada frasa “**belum ditetapkan**” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat wajib membayar upah proses kepada Penggugat selama 6 bulan terhitung sejak Tergugat melakukan PHK kepada Penggugat pada tanggal 6 Maret 2019.
15. Bahwa masa kerja Penggugat dari tanggal 7 maret 2016 sampai dengan 6 maret 2019 selama 3 tahun maka Tergugat wajibkan membayar Upah Pesangon 2 kali, Upah Penghargaan Masa Kerja dan 15% Penggantian Hak dengan perhitungan sebagai berikut;
  - a. Uang pesangon 2 x 4 bulan x 10.450.000,00 = Rp. 83.600.000,00
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja  
2 bulan x 10.450.000,00 = Rp. 20.900.000,00Jumlah = Rp.104.500.000,00

Hal. 5 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

#### 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

- c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu
- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;  
 $7/25 \times \text{Rp. } 10.450.000,00 = \text{Rp. } 2.926.000,00$
  - Biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima yaitu di jakarta; Tiket pulang orang dewasa 2 orang + 1 orang balita  
 $2 \text{ orang} \times \text{Rp. } 2.500.000,00 = \text{Rp. } 5.000.000,00$   
 $1 \text{ orang} \times \text{Rp. } 1.000.000,00 = \text{Rp. } 1.000.000,00$
- d. Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan  
15%, dari uang pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja  
 $\text{Rp. } 104.500.000,00 \times 15\% = \text{Rp. } 15.675.000,00$
- Jumlah **Rp.129.101.000,00**

16. Bahwa karena belum ada penetapan Pemutusan Hubungan Kerja dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi **Nomor 37/PUU-IX/2011** tentang Permohonan Upah Proses, dimana belum adanya penetapan PHK dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi **Nomor 37/PUU-IX/2011** pada Frasa "**belum ditetapkan**" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka tergugat harus membayar upah proses selama 6 bulan terhitung sejak Tergugat melakukan PHK pada tanggal 06 maret 2019. Pembayaran upah proses dibayarkan sesuai dengan upah yang diterima terakhir oleh Penggugat yaitu  $\text{Rp. } 10.450.000 \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp. } 60.450.000,-$

17. Bahwa berdasarkan memorandum dengan nomor surat 1511-01/GM-GCHK/2017 Tergugat sejak bulan desember 2017 tidak lagi memberikan tunjangan perumahan kepada Penggugat seperti yang dimaksudkan dalam perjanjian kerja 7 maret 2017 sampai dengan 6 maret 2019. Biaya Perumahan tersebut sebesar  $\text{Rp. } 1.500.000,- \times 15 \text{ bulan}$  terhitung dari desember 2017 sampai february 2019 = **Rp. 22.500.000,-** (dua puluh dua juta lima ratus ribu rupiah). Jadi Tergugat diwajibkan untuk mengembalikan tunjangan perumahan yang tidak dibayarkan selama 15 bulan sebesar Rp. 22.500.000,-

18. Bahwa untuk menjamin kepastian maka Penggugat memohon agar majelis Hakim meletakkan sita jaminan pada barang milik Tergugat baik yang

Hal. 6 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bergerak maupun tidak bergerak dan menyatakan sah sita jaminan dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang.

19. Bahwa gugatan PENGGUGAT ini didasarkan atas alasan-alasan yang berdasarkan hukum dan bukti-bukti yang kuat, maka kiranya Majelis Hakim Yang Mulia berkenan untuk mengabulkan seluruh gugatan PENGGUGAT terlebih dahulu (serta merta) walaupun ada upaya hukum Kasasi atau perlawanan dari TERGUGAT.

Berdasarkan uraian gugatan PENGGUGAT di atas, maka dengan ini PENGGUGAT memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari agar memeriksa, mengadili dan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

### Primer:

1. Mengabulkan gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak tidak sah dan tidak berdasar hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi.
4. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditanda tangani Penggugat dan Tergugat batal demi hukum.
5. Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat masuk dalam kategori Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu.
6. Menyatakan Penggugat bekerja sejak 7 maret 2016 sampai dengan 6 maret 2019.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang timbul dari Pemutusan Hubungan Kerja sepihak.
8. Menghukum Tergugat untuk membayar 2 kali Upah Pesangon 4 bulan, Upah Penghargaan Masa Kerja, 15% Penggantian Hak secara tunai (cash and carry) dan tanpa dicicil dengan perhitungan sebagai berikut;
  - a. Uang pesangon  $2 \times 4 \text{ bulan} \times 10.450.000,00 = \text{Rp. } 83.600.000,00$
  - b. Uang Penghargaan Masa Kerja
    - 2 bulan  $\times 10.450.000,00 = \text{Rp. } 20.900.000,00$
    - Jumlah  $= \text{Rp. } 104.500.000,00$
  - c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu
    - cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;  
 $7/25 \times \text{Rp. } 10.450.000,00 = \text{Rp. } 2.926.000,00$

Hal. 7 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima di Jakarta; Tiket pulang orang dewasa 2 orang + 1 orang balita  
2 orang x Rp. 2.500.000,00 =Rp. 5.000.000,00  
1 orang x Rp. 1.000.000,00 =Rp. 1.000.000,00

d. Penggantian Perumahan, pengobatan dan perawatan

- 15%, dari uang pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja  
Rp.104.500.000,00 x 15% = Rp. 15.675.000,00

Jumlah **Rp.129.101.000,00**

9. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses secara tunai (cash and carry) dan tanpai dicicil terhitung sejak Tergugat melakukan PHK pada tanggal 06 maret 2019. Pembayaran upah proses dibayarkan sesuai dengan upah yang diterima terakhir oleh Penggugat yaitu Rp. 10.450.000,00 x 6 bulan = **Rp. 60.450.000,00**
10. Menghukum Tergugat untuk membayar tunjangan perumahan selama 15 bulan terhitung sejak bulan desember 2017 sampai february 2019 dengan perhitungan tunjangan Perumahan Rp. 1.500.000,00 setiap bulan x 15 bulan = **Rp. 22.500.000,00 (dua puluh dua juta lima ratus ribu rupiah).**
11. Menyatakan Sita Jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena Undang-undang.
12. Menyatakan Putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintakan kepada TERGUGAT untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari TERGUGAT.
13. Membebaskan biaya perkara pada Tergugat.

**Subsider:**

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (**Ex Aequo Et Bono**)

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah di tetapkan telah hadir Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan Jawaban tertulis pada tanggal 3 Juli 2019 pada pokoknya menguraikan hal-hal sebagai berikut:

Hal. 8 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

**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

## DALAM POKOK PERKARA

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas Tergugat Memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kendari yang memeriksa dan mengadili perkara ini, agar berkenan memutuskan perkara sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dali-dalil Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat
2. Bahwa dalam tahap penyelesaian perselisihan melalui mediator Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari dengan No Anjuran 560/151/2019 tanggal 16 April 2019 Tergugat tidak mendapatkan risalah dari proses mediasi hanya anjurannya saja, dan Tergugat merasa bahwa mediator sah sangat berpihak kepada Penggugat sehingga tidak mencerminkan tugasnya yang seharusnya menjadi pihak yang menengahi dan netral dalam proses mediasi.
3. Bahwa Penggugat dalam gugatannya menjelaskan bekerja sebagai Human Resources Manager mulai tanggal 7 Maret 2016 sampai 6 Maret 2019 yang mana diakui oleh Penggugat bahwa pekerjaannya memang bersifat PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)
4. Bahwa Penggugat telah salah mengartikan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak karena dalam kontrak kerja yang ditanda tangani oleh Penggugat jelas tertulis bahwa kontraknya berakhir tanggal 6 Maret 2019.
5. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat meminta Penggugat mendatangi PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) untuk jangka waktu 2 tahun dari 7 Maret 2017 sampai 6 Maret 2019 adalah tidak benar karena hal-hal mengenai status karyawan dan masa kontrak adalah kewenangan Penggugat sebagai Human Resources Manager dan Penggugatlah yang membuat dan mengajukan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tersebut kepada Tergugat.
6. Bahwa sebelum berakhir PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) Tergugat sudah menyurati Penggugat 1 (satu) bulan sebelumnya dan dalil Penggugat bahwa Tergugat menyampaikan pemberitahuan berakhirnya masa kontrak pada tanggal 13 Februari 2019 adalah tidak berdasar.
7. Bahwa Penggugat mempergunakan Pasal 1320 kitab Undang-Undang Hukum Perdata mengenai unsur-unsur sahnya perjanjian dimana salah satu unsurnya adalah adanya kesepakatan para pihak dan tanda tangan yang ada dalam perjanjian kerja adalah bukti kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat perjanjian kerja adalah bukti kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat sehingga dalam hal ini memperkuat dalili Tergugat bahwa kontrak kerja yang ditandatangani oleh Pengugat dan Tergugat adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu).

*Hal. 9 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

8. Bahwa dalil Penggugat menyatakan bahwa Tergugat tidak memenuhi syarat subyektif dalam perjanjian kerja harus ditolak karena perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat justru dibuat oleh Penggugat sehingga dalam hal ini Penggugat sudah paham hal-hal yang ada dalam perjanjian kerja yang dibuat sendiri oleh Penggugat
9. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Tergugat mempunyai daya tekan harus lebih besar sehingga Penggugat menandatangani perjanjian kerja harus ditolak karena Tergugat tidak pernah merasa menekan Penggugat bahkan Penggugatlah yang membuat perjanjian kerjanya dan ditandatangani oleh Penggugat
10. Bahwa dalil Penggugat yang menyatakan bahwa syarat Obyektif perjanjian kerja tidak terpenuhi harus ditolak, karena Penggugat sebagai Human Resources Manager yang tugasnya diantaranya adalah melaporkan PKWT ke Dinas Tenaga Kerja setempat tidak pernah dilakukan oleh Penggugat.
11. Bahwa Penggugat telah salah mengartikan pekerjaan Penggugat sebagai Human Resources Manager tidak sesuai dengan Undang-Undang No.13 tahun 2003 Pasal 59 ayat 1 jo. Kepmenakertrans No.KEP.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, karena dalam pasal 3 disebutkan pekerjaan satu kali selesai atau sifatnya sementara paling lama 1 (satu) tahun.
12. Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai Human Resources Manager mempunyai target dan penilaian yang harus dipenuhi untuk jangka waktu tertentu, karena Human Resources Manager di sebuah hotel harus selalu memperhatikan jumlah karyawannya karena jumlah karyawan sangat tergantung pada aktifitas hotel.
13. Bahwa penjelasan Tergugat mengenai tugas-tugas yang harus dilakukan oleh Penggugat menolak dalil Penggugat yang menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat berlawanan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 Pasal 59 ayat 1, ayat 2, ayat 7 dan ayat 8
14. Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak tertulis adanya masa percobaan sehingga sesuai pasal 58 Undang-Undang No 13 tahun 2003 perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
15. Bahwa dengan berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak menimbulkan hak apapun bagi Penggugat, namun berdasarkan Ptsn MA No 104 K/Pdt.Sus/2010 Tergugat berniat memberikan uang pisah kepada Penggugat dengan besaran 2 kali gaji pokok Penggugat yaitu  $\text{Rp.8.000.000,00} \times 2 = \text{Rp.16.000.000,00}$

*Hal. 10 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa dalil Penggugat memasukan perhitungan tunjangan perumahan sebesar Rp.1.500.000,00 per bulan seolah-olah tunjangan perumahan adalah tunjangan tetap harus ditolak karena sejak Desember 2017 Penggugat sudah mendapatkan fasilitas amomodasi berupa mess dari Tergugat.
17. Bahwa dalil Penggugat yang mengharuskan Tergugat membayar upah proses harus ditolak karena berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat bukan termasuk PHK sepihak.
18. Bahwa dalil Penggugat yang meminta diletakkan sita jaminan terhadap barang berharga milik Tergugat baik bergerak maupun yang tidak bergerak harus ditolak karena tidak berdasar.

### PRIMAIR;

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara

### SUBSIDAIR

Atau; Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap Jawaban dari Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan Replik tanggal 18 Juli 2019, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa terhadap Replik Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Duplik tanggal 22 Juli 2019, sebagaimana terlampir dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Kuasa Hukum Penggugat telah mengajukan alat bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-9, yang telah dibubuhi materai secukupnya berupa:

1. Foto copy surat perjanjian tertanggal 7 Maret 2016, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-1;
2. Foto copy surat perjanjian kerja tertanggal 7 Maret 2017, yang yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-2;
3. Foto copy memorandum, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-3;

*Hal. 11 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Foto copy Surat Pemberitahuan Kontrak Berakhir tertanggal 4 Februari 2019, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-4;
5. Foto copy penyampaian PKWT berakhir tertanggal 8 Maret 2019, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-5
6. Foto copy Nota Pemeriksaan Khusus dari Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja tertanggal 30 April 2019, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-6;
7. Print out tanda pengenalan, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-7;
8. Foto copy rekening koran periode 1 Juni 2018 sampai dengan 30 April 2019 atas nama ADAM GINANJAR JOHNS, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda P-8;
9. Foto copy surat undangan Bi-partit, tanpa menunjukkan asli, bermaterai cukup dan diberi tanda P-9;

Menimbang, bahwa selain mengajukan alat bukti berupa surat, Penggugat telah pula mengajukan 1(satu) orang ahli bernama Hj FATMAWATI, S.H, yang memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang bahwa terhadap pendapat ahli diatas, Penggugat maupun Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya masing-masing;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan alat bukti berupa surat bertanda T-1 sampai dengan T-6, yang telah dibubuhi materai secukupnya yaitu:

1. Foto copy surat perjanjian Kerja tertanggal 7 Maret 2016, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda T-1;
2. Foto copy surat perjanjian kerja tertanggal 7 Maret 2017, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda T-2;
3. Foto copy memorandum tertanggal 27 November 2017, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda T-3;
4. Foto kopy memorandum, tertanggal 15 November 2017, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda T-4;
5. Foto copy print slip gaji, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda T-5;

*Hal. 12 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Foto copy organization chart Claro Kendari, yang telah diperiksa dan dicocokkan sesuai dengan aslinya, bermaterai cukup dan diberi tanda T-6

Menimbang, bahwa Tergugat selain mengajukan bukti surat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang Saksi bernama LUCY GUSTIANA MADUPPA, CICIDIA DIAN ANGGARAENI dan JUSLAN, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah;

Menimbang bahwa terhadap keterangan saksi-saksi diatas, Penggugat maupun Tergugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya masing-masing;

Menimbang, bahwa Penggugat dan Tergugat masing-masing telah mengajukan kesimpulan tertulisnya pada tanggal 5 Agustus 2019;

Menimbang, bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan perkara ini, yang untuk ringkasnya putusan ini dianggap telah termuat dan menjadi satu bagian yang tak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang akan diajukan lagi dan mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai diatas;

Menimbang, bahwa yang menjadi permasalahan antara Penggugat dan Tergugat adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa dalam surat gugatannya Penggugat mendalilkan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut;

1. Bahwa antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial yaitu Pemutusan Hubungan Kerja;
2. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada PT. Fajar Phinisi Seaside HOTEL CLARO KENDARI yang mulai bekerja pada tanggal 7 Maret 2016 sebagai Manager Human Resource dengan status pekerja tidak tetap atau perjanjian kerja waktu tertentu;
3. Bahwa pada tanggal 28 November 2018 Penggugat dimutasikan menjadi Legal and General Affair Manager dengan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp. 10.450.000,00 dengan perincian Gaji Pokok Rp. 8.700.000,00, tunjangan perumahan Rp. 1.500.000,00, tunjangan komunikasi Rp. 250.000,00 sesuai Perjanjian Kerja tanggal 7 Maret 2017;
4. Bahwa Tergugat telah melakukan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak, dan PHK yang dilakukan Tergugat tidak ditetapkan melalui

*Hal. 13 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

### 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

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial seperti yang diatur dalam Pasal 151 ayat 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mensyaratkan PHK tidak sah jika belum ada penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial.

5. Bahwa alasan tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak kepada Penggugat yaitu;
  - a. Menurut Tergugat, Penggugat berstatus sebagai Pekerja Tidak Tetap atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
  - b. Penggugat dan tergugat telah menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu saat pertama kali bekerja pada tanggal 7 maret 2016 dan berlaku satu tahun sampai dengann tanggal 6 maret 2017;
  - c. Selanjutnya pada tanggal 7 maret 2017 tergugat meminta kepada Penggugat untuk menandatangani PKWT dengan jangka waktu dua tahun dari tanggal 7 maret 2017 sampai dengan 6 maret 2019.
6. Bahwa pada tanggal 13 Februari 2019, Tergugat menyampaikan kepada Penggugat untuk melakukan PHK karena masa perjanjian Kerja waktu tertentu tidak diperpanjang lagi sesuai dengan Surat Tergugat yang diberikan kepada Penggugat dengan nomor 002/CK/HR-PKWT/II/2019 perihal Pemberitahuan kontrak berakhir. Dan selanjutnya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat.

Menimbang, bahwa Tergugat telah pula mengajukan jawaban atas dalil-dalil Penggugat tersebut yang pada pokoknya:

1. Bahwa Penggugat telah salah mengartikan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak karena dalam kontrak kerja yang ditanda tangani oleh Penggugat jelas tertulis bahwa kontraknya berakhir tanggal 6 Maret 2019;
2. Bahwa Tergugat menyatakan mengenai status karyawan dan masa kontrak adalah kewenangan Penggugat sebagai Human Resources Manager dan Penggugatlah yang membuat dan mengajukan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tersebut kepada Tergugat;
3. Bahwa Tergugat menyatakan perjanjian kerja adalah bukti kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat sehingga dalam hal ini memperkuat dalili Tergugat bahwa kontrak kerja yang ditandatangani oleh Pengugat dan Tergugat adalah PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
4. Bahwa Tergugat menyatakan perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat justru dibuat oleh Penggugat;
5. Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai Human Resources Manager mempunyai target dan penilaian yang harus dipenuhi untuk jangka waktu tertentu, karena Human Resources Manager disebuah hotel harus selalu

*Hal. 14 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

**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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

memperhatikan jumlah karyawannya karena jumlah karyawan sangat tergantung pada aktifitas hotel;

6. Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Penggugat dan Tergugat tidak tertulis adanya masa percobaan sehingga sesuai pasal 58 Undang-Undang No 13 tahun 2003 perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
7. Bahwa dengan berakhirnya perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat tidak menimbulkan hak apapun bagi Penggugat, namun berdasarkan Ptsn MA No 104 K/Pdt.Sus/2010 Tergugat berniat memberikan uang pisah kepada Penggugat dengan besaran 2 kali gaji pokok Penggugat yaitu  $Rp.8.000.000,00 \times 2 = Rp.16.000.000,00$ ;
8. Bahwa dalil Penggugat memasukan perhitungan tunjangan perumahan sebesar Rp.1.500.000,00 per bulan seolah-olah tunjangan perumahan adalah tunjangan tetap harus ditolak karena sejak Desember 2017 Penggugat sudah mendapatkan fasilitas amomodasi berupa mess dari Tergugat.

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa benar Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 7 Maret 2016 sampai dengan tanggal 6 Maret 2019;
2. Bahwa benar Penggugat pernah bekerja di perusahaan Tergugat dengan jabatan saat masuk sebagai pekerja yaitu sebagai Manajer Human Resource;
3. Bahwa benar Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);

Menimbang bahwa ketentuan pasal 1865 KUH Perdata yang pada intinya mengatur bahwa barang siapa mendalilkan sesuatu hak atau tentang adanya suatu fakta, untuk menegakkan hak maupun menyangkal hak orang lain, maka harus membuktikan hak atau fakta tersebut. Sehingga dengan demikian Penggugat dibebani terlebih dahulu untuk membuktikan dalil gugatannya tersebut;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, kuasa Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda P-1 sampai dengan P-9 dan 1 (satu) orang ahli yaitu Hj. FATMAWATI, S.H.;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahan/sangkalannya Kuasa Tergugat mengajukan bukti surat bertanda T-1 sampai dengan T-6 dan mengajukan 3 (tiga) orang Saksi bernama LUCY GUSTIANA MADUPPA, CICIDIA DIAN ANGGARAENI dan JUSLAN;

*Hal. 15 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

**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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bukti surat dan kesaksian yang dihadirkan di dalam persidangan yang tidak ada relevansinya dengan perkara perselisihan hubungan industrial ini, tidak akan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan antara Penggugat dan Tergugat sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yaitu antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan berkaitan dengan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat:

Menimbang, bahwa yang menjadi alasan putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir seperti yang didalilkan oleh Tergugat dalam Jawabannya, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu tentang status perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Penggugat bertanda P-1 berupa surat perjanjian kerja yang ditandatangani pada tahun 2016 dan alat bukti Penggugat bertanda P-2 berupa surat perjanjian kerja yang ditandatangani pada tahun 2017, yang pada pokoknya sama dengan alat bukti Tergugat bertanda T-1 dan T-2 dimana berdasarkan alat bukti tersebut menunjukkan hubungan kerja yang selama ini terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan kerja berdasarkan pada perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "*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 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.*

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) ayat (2) menyebutkan "*perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*";

Menimbang, bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan "*perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), Hal. 16 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Kdi*

#### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Penggugat bertanda P-1 dan P-2 yang selaras dengan alat bukti Tergugat bertanda T-1 dan T-2, menyebutkan jabatan Penggugat adalah Human Resources Manager;

Menimbang, bahwa Ahli yang dihadirkan oleh Penggugat berpendapat, jabatan Human Resources Manager merupakan jabatan yang sifat pekerjaannya terus-menerus;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, Majelis hakim berpendapat bahwa perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diterapkan pada jabatan Penggugat sebagai Human Resources Manager, dimana jabatan tersebut merupakan jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus;

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti Tergugat bertanda T-3 berupa Memorandum yang menyatakan bahwa per tanggal 28 November 2018 Penggugat dialih tugaskan dari jabatan Human Resources Manager ke jabatan Legal General Affair Manager, yang juga dibenarkan keterangan saksi Tergugat bernama CICIDIA DIAN ANGGARAENI yang menyatakan jabatan terakhir Penggugat adalah Legal General Affair Manager;

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 54 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, yang pada pokoknya menyatakan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis salah satu syaratnya menyebutkan jabatan dalam perjanjian tersebut;

Menimbang, bahwa dalam perjanjian kerja sesuai alat bukti bertanda P-2 yang selaras dengan alat bukti bertanda T-2, jabatan Penggugat sebagai Human Resources Manager, sehingga berdasarkan uraian-uraian diatas jabatan yang diberikan Tergugat kepada penggugat sebagai Legal General Affair Manager tidak sesuai dengan isi dari perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang telah diuraikan diatas, maka Majelis hakim berkesimpulan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat yang tidak memenuhi ketentuan-ketentuan diatas maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitem Penggugat sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap petitem kesatu tentang mengabulkan dahulu petitem satu persatu sehingga akan terbukti apakah gugatan Penggugat dikabulkan atau tidak;

Menimbang, bahwa agar lebih runtutnya terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitem angka 4 (empat) dan 5 (lima) sekaligus yang menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani Penggugat dan

*Hal. 17 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tergugat batal demi hukum dan menyatakan jenis pekerjaan Penggugat masuk dalam kategori perjanjian kerja waktu tertentu ;

Menimbang, bahwa telah diuraikan sebelumnya dimana perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka terhadap petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima) beralasan untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 2 (dua) Penggugat yang meminta Majelis Hakim Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak tidak sah dan tidak berdasar hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Penggugat bertanda P-5 berupa surat Penyampaian PKWT berakhir Tergugat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari dengan nomor surat 004/CK/HR/III/2019, yang pada intinya menyampaikan Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari bahwa pada tanggal 7 Maret 2017 antara Adam Ginanjar Johns dengan Claro Hotel secara resmi berakhir pada tanggal 6 Maret 2019;

Menimbang, bahwa Saksi Tergugat bernama LUCY GUSTIANA MADUPPA menerangkan setelah dinyatakan perjanjian kerja berakhir Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya

Menimbang, bahwa karena petitum angka 4 (empat) dan 5 (lima) dalam gugatan penggugat dikabulkan dimana perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan juga mendasarkan pada uraian-uraian tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat telah putus sejak 6 Maret 2019 sesuai isi surat Tergugat kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Kendari perihal penyampaian PKWT berakhir serta setelah tanggal tersebut Penggugat tidak lagi melaksanakan kewajibannya bekerja pada Tergugat, oleh karenanya terhadap petitum angka 2 (dua) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa karena petitum angka 2 (dua) Pengugat dikabulkan, maka sudah sepatutnya terhadap petitum angka 3 (tiga) Penggugat beralasan untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 6 (enam) Penggugat yang menyatakan Penggugat bekerja sejak 7 Maret 2016 sampai dengan 6 Maret 2019;

*Hal. 18 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan mulai bekerja pada tanggal 7 Maret 2016 sebagai Human Resources Manager sesuai dengan alat bukti Penggugat bertanda P-1, hal tersebut juga telah dibuktikan oleh Tergugat melalui bukti surat bertanda T-1 dan pada pertimbangan sebelumnya pada petitum angka 2 (dua) dimana Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat telah putus sejak 6 Maret 2019, maka terhadap petitum angka 6 (enam) beralasan untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya karena petitum angka 7 (tujuh) dan angka 8 (delapan) Penggugat berkaitan, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan keduanya secara bersama sekaligus;

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat telah putus sejak 6 Maret 2019 dan perjanjian kerja waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut berlaku Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti Tergugat yang diberi tanda T-5 yang dibenarkan oleh Saksi Lucy Gustiana Maduppa dapat diketahui upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp. 8.700.000,00 (Delapan Juta Tujuh Ratus Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya Penggugat bekerja sejak 7 Maret 2016 dan hubungan kerja antara Penggugat dengan tergugat telah putus sejak 6 Maret 2019 maka Majelis Hakim berpendapat masa kerja Penggugat adalah selama 3 (tiga) tahun;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian diatas, berdasarkan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hak-hak yang harus diterima oleh Penggugat adalah sebagai berikut:

- |                                |                               |                           |
|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------|
| 1. Pesangon                    | : Rp 8.700.000,00 x 4 bln x 2 | = Rp 69.600.000,00        |
| 2. Penghargaan Masa Kerja      | : Rp 8.700.000,00 x 2 bln     | = Rp 17.400.000,00        |
|                                | <b>Jumlah</b>                 | <b>= Rp 87.000.000,00</b> |
| 3. Penggantian hak             |                               |                           |
| Penggantian perumahan dan      |                               |                           |
| Pengobatan                     | : 15% x Rp 87.000.000,00      | = Rp 13.050.000,00        |
| <b>Total Keseluruhan 1+2+3</b> |                               | <b>= Rp100.050.000,00</b> |

(Seratus juta lima puluh ribu rupiah)

Menimbang, bahwa terhadap cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, dikarenakan tidak ada satupun alat bukti yang menunjukkan hal tersebut,

Hal. 19 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

maka Majelis Hakim berpendapat tuntutan pembayaran Uang Penggantian Hak tentang Cuti Tahunan yang belum diambil dan belum gugur dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa terhadap biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja, dikarenakan tidak ada satupun alat bukti yang menunjukkan hal tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ketempat dimana pekerja diterima bekerja dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat terhadap petitum angka 7 (tujuh) dan 8 (delapan) Penggugat beralasan hukum untuk dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 9 (sembilan) Penggugat yang pada intinya meminta Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar upah proses secara tunai terhitung sejak Tergugat melakukan PHK;

Menimbang, bahwa telah dipertimbangkan sebelumnya bahwa Majelis Hakim menyatakan putusannya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 6 Maret 2019, maka terhadap petitum angka 9 (sembilan) beralasan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum angka 10 (sepuluh) Penggugat yang pada intinya meminta Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar tunjangan perumahan selama 15 bulan sejak Desember 2017 sampai Februari 2019;

Menimbang, bahwa Saksi Lucy Gustiana Maduppa dan Saksi Juslan menerangkan bahwa tunjangan perumahan diberikan apabila pekerja tidak menempati mess karyawan, sedangkan berdasarkan keterangan saksi tersebut Penggugat selama bekerja pada Tergugat menempati mess karyawan, sehingga tidak berhak atas tunjangan perumahan, oleh karenanya terhadap petitum angka 10 (sepuluh) beralasan untuk ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai petitum angka 11 (sebelas) tentang sita jaminan yang dimintakan oleh Penggugat, bahwa dalam pemeriksaan perkara ini, Majelis tidak pernah melakukan sita jaminan atas harta benda milik Tergugat, disebabkan karena harta yang menjadi obyek yang dimohonkan Penggugat agar dilakukan sita jaminan oleh Pengadilan tidak disebutkan secara jelas dan terperinci serta tidak ditemukannya bukti-bukti yang dapat menunjukkan bahwa Tergugat akan mengasingkan harta benda miliknya, oleh karena itu beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa di dalam petitum Penggugat pada angka (8) mohon kepada Majelis untuk menyatakan Putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu

*Hal. 20 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*

### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

walaupun ada upaya hukum yang dilakukan oleh Tergugat, Majelis berpendapat bahwa hal ini tidak dapat di kabulkan karena tidak memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 191 R.Bg dan Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.3 taun 2000 jo Surat Edaran Mahkamah Agung RI No.4 tahun 2001 tanggal 20 Agustus 2001 tentang Putusan Serta Merta (*Uitvoerbaar bij vorrad*) maka beralasan untuk menolak petitum tersebut;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka Majelis Hakim beralasan untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa pihak berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp.150.000.000,- (Seratus Lima puluh Juta Rupiah) maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat melebihi Rp150.000.000.00 (seratus lima puluh juta rupiah), meskipun gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian akan tetapi petitum pokok gugatan Penggugat dikabulkan, maka Tergugat dibebani kewajiban untuk membayar biaya perkara yang timbul atas perkara ini;

Mengingat, ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pasal-Pasal dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang bersangkutan dengan perkara ini;

## MENGADILI:

1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat batal demi hukum, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 6 Maret 2019 dengan alasan kedua belah pihak tidak melaksanakan kewajibannya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa:
  - a. Pesangon: Rp 8.700.000,00 x 4 bln x 2 = Rp 69.600.000,00
  - b. Penghargaan Masa Kerja: Rp 8.700.000,00 x 2 bln = Rp 17.400.000,00

**Jumlah = Rp 87.000.000,00**
3. Penggantian hak

*Hal. 21 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggantian perumahan dan

Pengobatan: 15% x Rp **87.000.000,00**

= Rp 13.050.000,00

**Total Keseluruhan 1+2+3**

= Rp**100.050.000,00**

(Seratus juta lima puluh ribu rupiah)

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara senilai Rp. 386.000,00 (tiga ratus delapan puluh enam ribu rupiah)

Demikian diputuskan di dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada hari Senin, tanggal 5 Agustus 2019 dengan Majelis Hakim **I KETUT PANCARIA, S.H.**, Sebagai Ketua Majelis, **GANDUNG LEDIYANTO, S.P.**, dan **MAHARDIAN, S.H.**, masing-masing Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota dan putusan tersebut di ucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 12 Agustus 2019 oleh Majelis Hakim tersebut diatas dengan dibantu oleh **ARIYANI, S.H.**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari tersebut dengan dihadiri oleh Kuasa Tergugat dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat;

Hakim-hakim Anggota:

Hakim Ketua,

**GANDUNG LEDIYANTO, S.P.**,

**I KETUT PANCARIA, S.H.**

**MAHARDIAN, S.H.**,

Panitera Pengganti,

**ARIYANI, S.H.**

### Perincian biaya:

|                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 1. Pendaftaran..... | Rp. 30.000,00       |
| 2. Biaya ATK.....   | Rp. 50.000,00       |
| 3. Panggilan.....   | Rp. 290.000,00      |
| 4. Redaksi.....     | Rp. 10.000,00       |
| 5. Materai.....     | Rp. <u>6.000,00</u> |
| Jumlah .....        | Rp. 386.000,00      |

(Tiga ratus delapan puluh enam ribu rupiah)

Hal. 22 dari 22 hal. Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi

#### 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)



**PUTUSAN**

Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020

**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 FAJAR PHINISI SEASIDE (HOTEL CLARO KENDARI),**

yang diwakili Direktur Utama Anggiat Sinaga, S.E., M.B.A., berkedudukan di Jalan Edi Sabara, Nomor 89, Lahundape, Kendari Barat, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhammad Nursalam, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat pada *Law Firm Rudal & Partners*, beralamat di Kompleks Ramayana Pettarani, Jalan A.P. Pettarani, Ruko Diamond, Lantai 3, Blok D, Nomor 16, Kelurahan Masale, Kecamatan Panakkukang, Makassar, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Agustus 2019;

Pemohon Kasasi;

**L a w a n**

**ADAM GINANJAR JOHNS**, bertempat tinggal di Pangkalan Jati, Kelurahan Cipinang Melayu, RT 04, RW 010, Kecamatan Makassar, Jakarta Timur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Anselmus A.R. Masiku, S.H., Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Kendari, beralamat di Jalan Y. Wayong, Nomor 30, Kelurahan Tobuuha, Kecamatan Puuwatu, Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 April 2019;

Termohon Kasasi;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

Menimbang, bahwa berdasarkan surat-surat yang bersangkutan,

*Halaman 1 dari 7 hal. Put. Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat telah mengajukan gugatan di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari dan memohon kepada Pengadilan untuk memberikan putusan sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak tidak sah dan tidak berdasar hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi sehingga hubungan kerja tidak dapat dilanjutkan lagi;
4. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani Penggugat dan Tergugat batal demi hukum;
5. Menyatakan jenis pekerjaan Penggugat masuk dalam kategori perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
6. Menyatakan Penggugat bekerja sejak 7 Maret 2016 sampai dengan 6 Maret 2019;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat yang timbul dari pemutusan hubungan kerja sepihak;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar 2 kali upah pesangon 4 bulan, upah penghargaan masa kerja, 15% penggantian hak secara tunai (*cash and carry*) dan tanpa dicicil dengan perhitungan sebagai berikut:

a. Uang pesangon:

$$2 \times 4 \text{ bulan} \times \text{Rp}10.450.000,00 = \text{Rp}83.600.000,00;$$

b. Uang penghargaan masa kerja:

$$2 \text{ bulan} \times \text{Rp}10.450.000,00 = \underline{\text{Rp}20.900.000,00} +$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp}104.500.000,00$$

c. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima yaitu:

- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur:

$$7/25 \times \text{Rp}10.450.000,00 = \text{Rp}2.926.000,00;$$

- Biaya ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima di Jakarta, tiket pulang orang dewasa 2 orang + 1 orang balita:

$$2 \text{ orang} \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp} 5.000.000,00;$$

Halaman 2 dari 7 hal. Put. Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020

#### 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)



1 orang x Rp1.000.000,00 = Rp 1.000.000,00;

d. Penggantian perumahan, pengobatan dan perawatan

15%, dari uang pesangon + uang penghargaan

masa kerja Rp104.500.000,00 x 15% = Rp 15.675.000,00 +

Jumlah = Rp129.101.000,00

9. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses secara tunai (*cash and carry*) dan tanpa dicicil dihitung sejak Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) pada tanggal 6 Maret 2019. Pembayaran upah proses dibayarkan sesuai dengan upah yang diterima terakhir oleh Penggugat yaitu Rp10.450.000,00 x 6 bulan = Rp60.450.000,00;

10. Menghukum Tergugat untuk membayar tunjangan perumahan selama 15 bulan dihitung sejak bulan Desember 2017 sampai Februari 2019 dengan perhitungan tunjangan perumahan Rp1.500.000,00 setiap bulan x 15 bulan = Rp22.500.000,00 (dua puluh dua juta lima ratus ribu rupiah).

11. Menyatakan sita jaminan adalah sah dan berharga atas barang bergerak atau tidak bergerak Tergugat karena sifatnya atau karena undang-undang;

12. Menyatakan putusan ini telah dapat dilaksanakan dan memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakannya meskipun ada pernyataan kasasi dari Tergugat;

13. Membebaskan biaya perkara pada Tergugat;

Subsidiar:

Apabila pengadilan berpendapat lain maka Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari telah memberikan Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi. tanggal 12 Agustus 2019, yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan

Halaman 3 dari 7 hal. Put. Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020



Tergugat batal demi hukum, maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak 6 Maret 2019 dengan alasan kedua belah pihak tidak melaksanakan kewajibannya;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus berupa:

1). Pesangon:

$$\text{Rp}8.700.000,00 \times 4 \text{ bulan} \times 2 = \text{Rp } 69.600.000,00;$$

2). Penghargaan masa kerja:

$$\text{Rp}8.700.000,00 \times 2 \text{ bulan} = \text{Rp } 17.400.000,00 +$$

$$\text{Jumlah} = \text{Rp } 87.000.000,00;$$

3). Penggantian hak:

Penggantian perumahan dan pengobatan:

$$15\% \times \text{Rp}87.000.000,00 = \text{Rp } 13.050.000,00 +$$

$$4). \text{ Total keseluruhan } 1+2+3 = \text{Rp}100.050.000,00;$$

(seratus juta lima puluh ribu rupiah)

5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara senilai Rp386.000,00 (tiga ratus delapan puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 12 Agustus 2019, kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Agustus 2019, diajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Agustus 2019, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 07/Kas/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari pada tanggal 4 September 2019;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Menimbang, bahwa berdasarkan memori kasasi yang diterima tanggal 4 September 2019 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini, Pemohon Kasasi pada pokoknya meminta agar:

- Menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kendari Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi. tanggal 12 Agustus 2019;

dan mengadili sendiri dengan:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Termohon Kasasi/Penggugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Dan bilamana Ketua/Majelis Hakim Kasasi berpendapat lain, mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap memori kasasi, Termohon Kasasi telah mengajukan kontra memori kasasi tanggal 16 September 2019 yang pada pokoknya menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

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

Bahwa alasan-alasan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah membaca dan meneliti memori kasasi tanggal 4 September 2019 dan kontra memori kasasi tanggal 16 September 2019 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari telah benar menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa tepat hubungan kerja dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu karena jabatan pekerja adalah selaku HRD pada perusahaan Termohon Kasasi, dan tidak ada bukti jenis pekerjaan yang bersifat sementara sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 5 dari 7 hal. Put. Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa tepat hak kompensasi 2 (dua) kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak karena pemutusan hubungan kerja berkaitan dengan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang ternyata harus dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu tanpa ada kesalahan Termohon Kasasi, dengan tanpa upah proses sesuai Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 03 Tahun 2018;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kendari dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT FAJAR PHINISI SEASIDE (HOTEL CLARO KENDARI) tersebut harus ditolak;

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 FAJAR PHINISI SEASIDE (HOTEL CLARO KENDARI)** tersebut;
2. 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 22 Januari 2020 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah

Halaman 6 dari 7 hal. Put. Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Junaedi, S.E., S.H., M.H., M.Si., 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./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

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

Ttd./

Dr. Junaedi, S.E., S.H., M.H., M.Si.

Panitera Pengganti,

Ttd./

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

#### Biaya-biaya:

- |                            |                         |
|----------------------------|-------------------------|
| 1. Materai .....           | : Rp 6.000,00           |
| 2. Redaksi .....           | : Rp 10.000,00          |
| 3. Administrasi Kasasi ... | : <u>Rp484.000,00</u> + |
| Jumlah                     | : Rp500.000,00          |

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

Dr. H. HASWANDI, S.H., S.E., M.Hum., M.M.  
NIP. 19610402 198512 1 001

Halaman 7 dari 7 hal. Put. Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020