



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

### MAHKAMAH AGUNG

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

PT ASURANSI RAMA SATRIA WIBAWA, yang diwakili oleh Direktur M. Hari Hartanto, berkedudukan di Graha Irama, Lantai 10, Jalan HR. Rasuna Said Blok X-1, Kaveling 1-2 Jakarta Selatan 12950, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rony Eli Hutahaen, S.H.,M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Utaka 87 Building, 3 nd Floor, Suite 301, Jalan Utan Kayu Raya Nomor 87, Jakarta Timur 13120, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Oktober 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

M e l a w a n

JULIUS IHSAN HARTONO, bertempat tinggal di Komplek Graiwsa, Blok G, Nomor 33 RT. 003 RW. 001, Kelurahan Wijaya Kusuma, Kecamatan Grogol, Petamburan, Jakarta Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rando Vittorio Hasibuan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Raya Ciracas Nomor 02, Ciracas, Jakarta Timur 13740, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 Januari 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pada tanggal 28 Oktober 2014 antara Penggugat dan Tergugat telah bersama-sama menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014 di Jakarta. (Bukti P -1);
2. Bahwa dengan demikian, maka secara hukum bahwa benar Penggugat adalah karyawan Tergugat sebagai Management Information System

Hal. 1 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

Manager, sebagaimana tertuang dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref. Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014;

3. Bahwa Penggugat bekerja dengan Tergugat sebagai Management Information System Manager terhitung sejak 28 Oktober 2014 sampai dengan bulan Januari 2015 dengan gaji sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) per bulan, tunjangan biaya parkir dan bahan bakar sebesar Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) dan tunjangan komunikasi sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);
4. Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat telah bekerja dengan baik, penuh rasa tanggung jawab serta memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk kemajuan perusahaan;
5. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat belum pernah mendapatkan teguran apalagi surat peringatan dari Tergugat;
6. Bahwa pada hari senin tanggal 12 Januari 2015 sekitar pukul 10.25 WIB, Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama PT. Asuransi Rama Satria Wibawa memanggil Penggugat untuk menyampaikan secara verbal/lisan tentang pemutusan kontrak kerja Penggugat secara sepihak sebagai IT Manager karena masalah kinerja Penggugat yang dianggap buruk oleh Tergugat, namun demikian tidak pernah ada proses evaluasi kinerja secara formal dan tertulis yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat seperti yang tertuang dalam ketentuan dan kondisi poin nomor 3 (tiga) dalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014. Bahkan Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama sama sekali tidak pernah berkomunikasi 2 (dua) arah secara formal dan tertulis dengan Penggugat selaku IT Manager PT. Asuransi Rama Satria Wibawa;
7. Bahwa kinerja Penggugat yang dianggap buruk oleh Tergugat yang dijadikan dasar pemutusan kontrak kerja Penggugat adalah mengenai email server PT. Asuransi Rama Satria Wibawa yang tidak berfungsi pada saat itu, dan Penggugat juga telah menjelaskan kepada Tergugat secara lisan bahwa masalah email server adalah karena Hard Disk untuk menampung email sudah terlalu penuh dan Penggugat mengusulkan agar Tergugat memanggil Konsultan Khusus email untuk mengganti atau memperbaiki email server tersebut. Dan tanggapan Tergugat adalah yang menjadi masalah adalah biaya yang akan dikeluarkan dalam rangka memanggil konsultan yang diusulkan oleh Penggugat tersebut, kemudian Penggugat

Hal. 2 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

menanggapi Jawaban Tergugat, bahwa team IT biasa memperbaikinya dengan mengganti Hard Disk yang penuh dengan Hard Disk yang kapasitasnya lebih besar, akan tetapi akan membutuhkan waktu untuk membeli Hard Disk tersebut dan mensetting ulang email server tersebut, kemudian sdr. Sandy Wijaya hanya terdiam dan tidak menanggapi penjelasan dari Penggugat;

8. Bahwa pada pertemuan hari senin tanggal 12 Januari 2015 sekitar pukul 10.25 WIB tersebut antara Penggugat dan Tergugat, Penggugat telah menyampaikan kepada Tergugat perihal tanggung jawab, kewajiban dan hak Penggugat kepada Tergugat berkaitan dengan pemutusan kontrak kerja yang sebagaimana mestinya dari Departemen HRD sebelum ditentukan hari terakhir bekerja. Dan Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama menegaskan bahwa akan ada *fee/imbalan* sisa kontrak kerja dikalikan gaji Penggugat per bulan tidak termasuk tunjangan atas pemutusan kontrak kerja Penggugat dan akan diurus oleh Pihak HRD PT. Asuransi Rama Satria Wibawa;
9. Bahwa setelah mendengar pernyataan Tergugat, dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya bahwa akan ada *Fee/imbalan* sisa kontrak kerja dikalikan gaji Penggugat per bulan tidak termasuk tunjangan atas pemutusan kontrak kerja Penggugat dengan surat dan proses yang resmi dari pihak HRD PT. Asuransi Rama Satria Wibawa, Penggugat menganggap telah ada itikad baik dari Tergugat atas pemutusan kontrak kerja Penggugat, maka pada prinsipnya Penggugat setuju dengan keputusan Tergugat tersebut dan Penggugat akan tetap bekerja seperti biasa kepada Tergugat sampai ada surat resmi tentang Pemutusan Kontrak Kerja Penggugat;
10. Bahwa pada hari Kamis tanggal 22 Januari 2015 sekitar pukul 12.40 WIB diadakan pertemuan antara Penggugat dengan pihak HRD PT. Asuransi Rama Satria Wibawa dalam hal ini diwakili oleh sdr. Faizal Arfa selaku staff HRD PT. Asuransi Rama Satria Wibawa pada pertemuan ini, sdr. Faizal Arfa menanyakan perihal masalah yang Penggugat hadapi dengan pemutusan kontrak kerja sepihak oleh Tergugat. kemudian Penggugat menceritakan secara detail apa yang terjadi pada hasil pertemuan pada hari senin tanggal 12 Januari 2015 antara Penggugat dan Tergugat. bahwa Tergugat akan memberikan *Fee/imbalan* sisa kontrak kerja dikalikan gaji Penggugat per bulan tidak termasuk tunjangan atas pemutusan kontrak kerja Penggugat dan akan diurus oleh pihak HRD PT. Asuransi Rama Satria Wibawa Kemudian. Faizal

Hal. 3 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Arfa bertanya beberapa hal seperti layaknya *exit interview* kepada Penggugat dan salah satunya adalah pertanyaan tentang "Apakah Penggugat bisa negosiasi atas jumlah dari sisa kontrak? lalu Penggugat menyanggapi untuk negosiasi. Setelah selesai pertemuan antara sdr. Faizal Arfa berkata kepada Penggugat bahwa akan menyampaikan apa yang telah didiskusikan kepada sdr. Dodi Hamara selaku atasan sdr. Faizal Arfa. dan pada akhir pembicaraan. Penggugat dan sdr. Faizal Arfa saling bertukar nomor telepon pada pukul 13.53 WIB. (Bukti P-2);

11. Bahwa pada hari jum'at tanggal 23 Januari 2015 sekitar pukul 09.35 WIB diadakan pertemuan antara Penggugat dan sdr. Dodi Hamara selaku GA & HR Senior Manager PT. Asuransi Rama Satria Wibawa. Pada pertemuan ini sdr. Dodi Hamara menyampaikan bahwa telah mendengar berita pemutusan kontrak kerja Penggugat seminggu sebelumnya dan akan menindaklanjuti dengan menanyakan perihal pemutusan kontrak kerja Penggugat dan petunjuk tentang realisasi *Fee/imbalan* sisa kontrak kerja Penggugat yang jumlahnya adalah sisa kontrak kerja Penggugat dikalikan gaji Penggugat per bulan tidak termasuk tunjangan kepada Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama;
12. Bahwa pada hari Senin tanggal 26 Januari 2015 sekitar pukul 08.40 WIB diadakan pertemuan kembali antara Penggugat dan sdr. Dodi Hamara selaku GA & HR Senior Manager PT. Asuransi Rama Satria Wibawa. Pada pertemuan ini, Penggugat diberikan draft Kesepakatan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Ref Nomor 037/ARSW/HRD/II/15 oleh sdr. Dodi Hamara, akan tetapi surat tersebut tidak ditanda tangani oleh sdr. Dodi Hamara dan Penggugat diminta untuk menandatangani surat tersebut oleh sdr. Dodi Hamara. Setelah Penggugat membaca dengan seksama draft Kesepakatan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Ref Nomor 037/ARSW/HRD/II/15 tersebut, dinyatakan dalam Pasal 2 Paragraf 2; "Pengakhiran Hubungan Kerja Waktu Tertentu ini tidak mewajibkan Pihak Pertama membayar kompensasi dalam bentuk apapun kepada Pihak Kedua kecuali gaji bulan Januari 2015 ini akan dibayarkan secara penuh"; Bahwa setelah Penggugat membaca draft Kesepakatan Bersama Pengakhiran Hubungan Kerja Ref Nomor 037/ARSW/HRD/II/15 secara keseluruhan, Penggugat keberatan dan menolak untuk menandatangani surat tersebut karena bertentangan dengan apa yang disampaikan Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Oirektur Utama PT. Asuransi Rama Satria Wibawa pada pertemuan hari senin tanggal 12

Hal. 4 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

tanggal Januari 2015 (Bukti P-3);

13. Bahwa pada pertemuan pada hari senin tanggal 26 Januari 2015 antara Penggugat dan Sdr. Dodi Hamara selaku GA & HR Senior Manager Asuransi Rama Satria Wibawa juga ditegaskan bahwa sdr. Sandy Wijaya menolak untuk membayar sisa kontrak kerja Penggugat dan disebutkan bahwa pada pertemuan hari senin tanggal 12 Januari 2015 adalah Penggugat diminta mundur oleh Tergugat dikarenakan masalah kinerja Penggugat yang buruk;
14. Bahwa pada hari Selasa tanggal 27 Januari 2015 sekitar pukul 09.01 WIB, Penggugat mengirimkan surat elektronik (*email*) kepada Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama PT. Asuransi Rama Satria Wibawa untuk menanyakan kembali permasalahan tentang pemutusan kontrak kerja Penggugat dan *Fee*/imbalan sisa kontrak kerja Penggugat yang jumlahnya adalah sisa kontrak kerja Penggugat dikalikan gaji Penggugat per bulan tidak termasuk tunjangan yang sudah dijanjikan oleh Tergugat kepada Penggugat pada pertemuan hari Senin tanggal 12 Januari 2015, akan tetapi tidak mendapat tanggapan dari Tergugat (Bukti P-4);
15. Bahwa pada hari Rabu tanggal 28 Januari 2015 sekitar pukul 09.18 WIB, Penggugat meletakkan surat elektronik (*email*) dalam bentuk Hard Copy yang Penggugat kirimkan sehari sebelumnya kepada Tergugat di meja Tergugat dalam hal ini sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama PT. Asuransi Rama Satria Wibawa;
16. Bahwa pada hari yang sama di hari Rabu tanggal 28 Januari 2015, Tergugat menjawab surat elektronik (*email*) Penggugat. Dan dalam jawaban surat elektroniknya, Tergugat telah ingkar janji atas apa yang telah Tergugat sampaikan pada pertemuan hari senin tanggal 12 Januari 2015. (Bukti P-5);
17. Bahwa pada hari Kamis tanggal 29 Januari 2015, Penggugat mengirimkan kembali surat elektronik (*email*) sebagai jawaban Tergugat yang dikirimkan kepada Penggugat pada hari Rabu tanggal 28 Januari 2015. Bahwa intinya dalam surat elektronik (*email*) yang Penggugat kirimkan kepada Tergugat sebagai jawaban atas surat elektronik (*email*) Tergugat, Penggugat sangat tidak sependapat dengan apa yang telah disampaikan Tergugat. melalui surat elektronik (*email*), karena apabila mengacu pada Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014, Penggugat sangat

Hal. 5 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

berhak dan layak untuk mendapatkan proses evaluasi yang patut kinerja Penggugat terhadap Tergugat, dan tidak mendapatkan perlakuan pemutusan kontrak kerja secara sepihak dari Tergugat. Penggugat juga mempertanyakan kepada Tergugat perihal kriteria yang diharapkan dan ditetapkan oleh Tergugat yang dijadikan dasar atau acuan sehingga menetapkan bahwa *performance* Penggugat sangat mengecewakan. Karena selama Tergugat (sdr. Sandy Wijaya) memimpin PT. Asuransi Rama Satria Wibawa, tidak pernah ada komunikasi 2 (dua) arah baik lisan maupun tulisan antara Penggugat dan Tergugat yang membahas mengenai kriteria yang diharapkan dan ditetapkan Tergugat atas kinerja Penggugat. (Bukti P-6);

18. Bahwa pada hari Senin tanggal 2 Februari 2015, Penggugat mengirimkan lagi surat elektronik (*email*) kepada Tergugat karena surat elektronik (*email*) Penggugat pada hari Kamis tanggal 29 Januari 2015 tidak ditanggapi oleh Tergugat. Yang pada intinya menanyakan perihal Pemutusan Kontrak Kerja Penggugat kepada Tergugat agar tidak terlalu berlarut-larut. (Bukti P-7);
19. Bahwa pada hari Senin tanggal 2 Februari 2015 sekitar pukul 14.00 WIB, Tergugat menjawab surat elektronik (*email*) Penggugat yang pada intinya mengundang Penggugat untuk melakukan pertemuan pada hari Rabu tanggal 4 Februari 2015 pukul 14.00 WIB di kantor PT. Asuransi Rama Satria Wibawa untuk mendiskusikan tentang pemutusan kontrak kerja Penggugat secara sepihak oleh Tergugat. Kemudian Penggugat menyetujuinya (Bukti P-8);
20. Bahwa pada hari Rabu tanggal 4 Februari 2015 sekitar pukul 16.20 WTB diadakan pertemuan antara Penggugat dan Tergugat dihadiri juga oleh sdr. Hari Hartanto dan sdr. Dodi Hamara sebagai saksi. Namun pertemuan tersebut tidak mencapai kata sepakat antara Penggugat dan Tergugat, bahkan Tergugat mengatakan bahwa bila Penggugat tidak puas, maka Penggugat dipersilahkan melapor ke Disnaker;
21. Bahwa pada hari Kamis tanggal 5 Februari 2015 sekitar pukul 23.39 WIB, Penggugat kembali mengirimkan surat elektronik (*email*) kepada Tergugat untuk meminta diadakan perundingan Bipartit I. (Bukti P-9);
22. Bahwa pada hari Jum'at tanggal 6 Februari 2015, Tergugat melalui surat elektronik menolak untuk diadakan perundingan Bipartit dan menganggap pertemuan pada hari Rabu tanggal 4 Februari 2015 adalah sah, dan apabila Penggugat keberatan, maka Tergugat mempersilahkan

Hal. 6 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)

Penggugat untuk melapor ke Disnaker. (Bukti P-10);

23. Bahwa dalam hal Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014 antara Penggugat dan Tergugat tidak mengatur secara rinci tentang Pemutusan Hubungan Kerja, maka secara *mutatis mutandis*, Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014 tunduk pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

24. Bahwa dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan sepihak oleh Tergugat kepada Penggugat, Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3), Pasal 155, Pasal 161 ayat (1), Pasal 170 dan Pasal 169 ayat (1) huruf d Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa:

Pasal 151 ayat (3) berbunyi:

(3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Pasal 155 berbunyi:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Pasal 161 ayat (1):

- (1) Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;

Pasal 70 berbunyi:

Hal. 7 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162,

dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima”;

Pasal 169 ayat (1) huruf d berbunyi:

(1) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

Bahwa dalam poin nomor 1 (satu) Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014 mengatur bahwa:

"1. Pihak Kesatu menerima Pihak Kedua dalam hubungan kerja sebagai Tenaga Kerja Waktu Tertentu, mulai berlaku per tanggal 28 Oktober 2014 sampai dengan tanggal 27 Oktober 2016 atau untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dengan ketentuan gaji sebesar Rp30.000.000,00 (tiga puluh juta rupiah) per bulan (minus 2% pemotongan BPJS) *Nett*";

Bahwa berdasar uraian di atas, maka tindakan Tergugat yang memutuskan kontrak kerja Penggugat secara sepihak pada hari senin tanggal 12 Januari 2015 adalah batal demi hukum sampai diputuskan dalam putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap;

Bahwa pada faktanya Tergugat tidak pernah melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja Penggugat, Tergugat tidak pernah melakukan komunikasi 2 (dua) arah kepada Penggugat baik secara lisan maupun tulisan, bahkan Penggugat sama sekali tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan dari Tergugat;

Bahwa tindakan Tergugat yang telah memutus kontrak kerja Penggugat secara sepihak juga batal demi hukum karena Tergugat tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Penggugat yakni tidak membayar sisa Gaji Penggugat selama 20 Bulan terhitung sejak bulan Februari 2015 sampai dengan bulan Oktober 2016 sebesar Rp33.000.000,00 (tiga puluh tiga juta rupiah) x 20 bulan = Rp660.000.000,00 (enam ratus enam puluh juta rupiah);

25. Bahwa dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja, mengacu pada Pasal 62

Hal. 8 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa:

Pasal 62 berbunyi:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja I burun sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;

Bahwa berdasar uraian di atas, maka Penggugat berhak atas ganti rugi atas sisa kontrak kerja terhitung sejak Februari 2015 sampai dengan Oktober 2016 sesuai anjuran Mediator Hubungan Industrial melalui Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan sebesar  $\text{Rp}33.000.000,00 \times 20 \text{ bulan} = \text{Rp}660.000.000,00$  (enam ratus enam puluh juta rupiah);

Bahwa sebagaimana yang Penggugat uraikan pada dalil sebelumnya, terhitung sejak Februari 2015 Tergugat telah memutuskan hubungan kerja (PKWT) secara sepihak dengan Penggugat, oleh karenanya adalah wajib bagi Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja yakni  $\text{Rp}33.000.000,00 \times 20 \text{ bulan} = \text{Rp}660.000.000,00$  (enam ratus enam puluh juta rupiah);

26. Bahwa pada hari Jum'at tanggal 13 Februari 2015, Penggugat telah mengirimkan Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Kasudin Nakertrans Kodya Jakarta Selatan;
27. Bahwa akan tetapi Tergugat sampai dengan gugatan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat belum juga memberikan hak-hak sebagaimana tersebut di atas, meskipun Penggugat telah menempuh prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dimulai dengan usulan Perundingan Bipartit yang ditolak oleh Tergugat sampai dengan Mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan;
28. Bahwa karena sampai dengan proses mediasi tersebut di atas tidak tercapai kata sepakat, karena Tergugat tetap tidak bersedia memberikan hak-hak Penggugat tersebut di atas, maka pada tanggal 6 Mei 2015 mediator perkara a quo mengeluarkan Anjuran Nomor: 1510/-1.835.3, yang

Hal. 9 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada dasarnya menganjurkan PT. Asuransi Rama Satria Wibawa agar membayar hak-hak Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut;

29. Bahwa pada prinsipnya Penggugat dapat menerima anjuran mediator tersebut, akan tetapi Tergugat belum juga melaksanakan anjuran sampai dengan didaftarkan gugatan *a quo* di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

30. Bahwa oleh karena Tergugat nyata-nyata tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana disebutkan dalam anjuran, dan oleh karenanya Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo*, dapat memutuskan menghukum dan memerintahkan Tergugat agar segera melaksanakan isi putusan *a quo* walaupun ada upaya perlawanan (kasasi);

31. Bahwa karena Tergugat nyata-nyata tidak mempunyai iktikad baik melaksanakan kewajibannya, oleh karena itu wajar dan beralasan hukum pula apabila Penggugat mohon agar Tergugat dibebankan uang paksa (*dwangsom*) yang besarnya 5% (lima persen) dari kewajibannya yaitu sebesar 5% x Rp660.000.000,00 - Rp33.000.000,- (tiga puluh tiga juta rupiah) per hari apabila Tergugat tetap lalai melaksanakan putusan *a quo*;

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2), dan (3), Pasal 161 ayat (1), dan Pasal 170 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi atas Sisa Kontrak Kerja yang menjadi hak Penggugat sebesar Rp660.00.000,00 (enam ratus enam puluh juta rupiah) secara tunai dan sekaigus;
5. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan (kasasi) (*uitvoerbaar bij voorraad*);
6. Menghukum Tergugat membayar kepada Penggugat uang paksa (*dwangsom*) yang besarnya 5% dari kewajibannya yaitu sebesar Rp33.000.000,00 (tiga puluh tiga juta rupiah) per hari apabila Tergugat tetap lalai melaksanakan putusan *a quo*;

Hal. 10 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.jkt.Pst tanggal 1 Oktober 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perbuatan Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 151 ayat (3), Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3), Pasal 161 ayat (1) dan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menayatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat uang ganti rugi atas sisa Kontrak Kerja yang seluruhnya sebesar Rp660.000.000,00 (enam ratus enam puluh juta rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang seluruhnya sebesar Rp491.000,00 (empat ratus sembilan puluh satu ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadimnya Kuasa Tergugat pada tanggal 1 Oktober 2015 terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Oktober 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Oktober 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 109/Srt.Kas/PHI/2015/PN.Jkt.Pst. Jo Nomor 122/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Jkt.Pst yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 November 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 28 Desember 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 5 Januari 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam

Hal. 11 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

A. Bahwa, Putusan *Judex Facti* salah menerapkan hukum serta tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya sehubungan dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, sebagaimana alasan-alasan sebagai berikut:

Bahwa setelah diteliti secara seksama Putusan *Judex Facti*, maka ditemukan ketidakcermatan dan ketidakhati-hatian Majelis Hakim dalam memeriksa perkara *a quo*, sehingga mengakibatkan tidak seksama dan tidak sempurnanya pertimbangan hukum (*onvoldoende gemotiveerd*), hal ini terdapat fakta bahwa bukti-bukti ataupun saksi-saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Yang Mulia secara utuh dan menyeluruh;

Hal yang mendasari dalil-dalil Pemohon Kasasi sebagaimana di atas adalah:

1. Bahwa, Pertimbangan Hukum dalam putusan *Judex Facti* halaman 25 alinea 3 yang pada pokoknya sebagai berikut:

"Bahwa dari bukti surat yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan tidak ada satupun bukti yang dapat menunjukkan bahwa Penggugat telah melakukan pelanggaran sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 10 ayat (16) Peraturan Perusahaan (bukti P-12 ) yaitu menghisap rokok (sisha) pada saat jam kerja dan didalam ruangan kerja, demikian pula dari seluruh keterangan para saksi dalam persidangan tidak satupun saksi yang melihat atau menyaksikan secara langsung Termohon Kasasi (d/h Penggugat) menghisap rokok (sisha) pada saat jam kerja dan diruangan kerjanya, kedua orang saksi Pemohon Kasasi (Tergugat) yang bernama Yulkifli Abdillah dan Dodi Hamara menerangkan tidak pernah melihat Termohon Kasasi (Penggugat) menghisap rokok (sisha) pada saat jam kerja dan diruangan kerjanya, akan tetapi saksi Dodi Hamara hanya mendengar dari orang lain yang bercerita kepadanya bahwa Termohon Kasasi (Penggugat) menghisap rokok (sisha) diruangan kerjanya dan pada saat jam kerja";

2. Bahwa, Pertimbangan Hukum *Judex Facti* tersebut sangat keliru, dan tidak mempertimbangkan keterangan saksi dari Pemohon Kasasi. Karena terdapat fakta dan bukti dalam persidangan berdasarkan

Hal. 12 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

keterangan saksi yang dihadirkan oleh Pemohon Kasasi (dh/Tergugat) yang bernama Yulkifli Abdillah menerangkan di bawah sumpah bahwa Termohon Kasasi sering merokok diruangan kerja dan sangat mengganggu kenyamanan dan kinerja saksi Yulkifli Abdillah dan karyawan lainnya, hal ini pula telah diketahui oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, dan akibat perbuatan Termohon Kasasi mengganggu kenyamana. bekerja dan melanggar Pasal 3 Pergub Nomor 75 Tahun 2005 tentang Kawasan Dilarang Merokok, yang berbunyi: "sasaran kawasan dilarang merokok adalah tempat umum, tempat pelayanan kesehatan, arena kegiatan anak-anak, tempat ibadah dan angkutan umum. "Yang semuanya apabila diketahui oleh pihak Pemerintah daerah maka seluruh sanksi atas pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi sepenuhnya menjadi tanggung jawab Pemohon Kasasi;

3. Tindakan dan perilaku Termohon Kasasi "merokok selama jam kerja atau dalam kawasan perusahaan "telah melanggar Pasal 10 point 16 Peraturan Perusahaan yang bunyinya : Merokok selama Jam Kerja danlatau selama masih berada di lingkungan perusahaan;
4. Dengan tidak dipertimbangkan keterangan saksi sebagaimana di atas mengenai larangan merokok yang diterapkan oleh Pemohon Kasasi di tempat kerja yang secara nyata dari bentuk realisasi Pasal 3 Pergub Nomor 75 Tahun 2005 dan peraturan perusahaan Pasal 10 point 16, maka *Judex Facti* yang memeriksa perkara *a quo* telah keliru dan telah mengabaikan perintah undang-undang. Padahal secara fakta tindakan Termohon Kasasi yang merokok pada saat jam kerja didalam perusahaan yang kawasan dilarang merokok adalah salah satu penilaian pengakhiran hubungan kerja;
5. Selanjutnya, mengenai Termohon Kasasi sering tidak melakukan Absensi pada jam pulang kerja sebagaimana Pertimbangan Hukum dalam Putusan *Judex Facti* halaman 25 alinea 4 yang dikutip sebagai berikut:

Menimbang, bahwa dari bukti T-3 diperoleh fakta bahwa Penggugat sering tidak melakukan absensi khususnya pada pulang kerja dari bulan November 2014 sampai dengan bulan Desember 2014, namun demikian atas ketidak disiplin absensi Penggugat tersebut Tergugat tidak pernah menegurnya baik secara lisan maupun tulisan dan upahnya dibayarkan secara penuh setiap bulannya sehingga tindakan Tergugat

Hal. 13 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut dapat ditafsirkan tidak memperlakukan mengenai absensi Penggugat tersebut";

6. Bahwa, Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan hukum dan penafsiran *Judex Facti* yang menyatakan: berdasarkan bukti T-3 Termohon Kasasi sering tidak melakukan absensi khususnya pada pulang kerja tidaklah dipermasalahkan oleh Pemohon Kasasi. Pertimbangan hukum demikian telah salah dan sangat keliru, karena bagaimana mungkin Pemohon Kasasi tidak keberatan atas tindakan Termohon Kasasi tersebut dimana tindakan demikian sangat merugikan Pemohon Kasasi, karena berdasarkan Peraturan Perusahaan Pasal 8 ayat (4) "seluruh karyawan wajib untuk mentaati jam kerja sesuai yang diatur dalam Pasal 13 Peraturan Perusahaan" Jo Pasal 9 point (4) Peraturan Perusahaan: "harus menandatangani daftar hadir atau menggunakan *Finger Print* atau *time card clock* pada waktu masuk kerja dan pulang kerja serta saat akan dan selesai istirahat. Bilamana daftar hadir tidak ditanda tangani atau tidak menggunakan *finger print* atau *time card clock*, pegawai yang bersangkutan pada hari itu akan dinyatakan tidak hadir (absen);

7. Maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi berdasarkan Pasal 8 ayat (4) dan Pasal 9 poin (4) telah sesuai pula dengan Pasal 5 isi perjanjian kerja waktu tertentu Nomor Ref Nomor 557/ARSW/HRD/X/2014 tanggal 28 Oktober 2014 yang ditanda tangani oleh Pemohon Kasasi yang diwakili oleh saudara Dody Hamara dan Termohon Kasasi;

Dengan demikian, bahwa begitu banyaknya kekeliruan yang dilakukan oleh Majelis Hakim *Judex Facti* dalam memberikan putusannya maka putusan demikian haruslah dibatalkan untuk seluruhnya. Hal ini dikuatkan pula dengan yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 672 K/Sip/1972 tanggal 18 Oktober 1972, secara tegas menjelaskan:

Putusan Pengadilan Tinggi harus dibatalkan karena kurang cukup dipertimbangkan (*niet voldoende gemotiveerd*) dan terdapat ketidak tertiban dalam beracara";

8. Selanjutnya mengenai pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 26 alinea 2 s/d halaman 27 alinea 3 sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengenai alasan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat yang lainnya karena kinerja (*performance*) Penggugat sangat mengecewakan/buruk yaitu Penggugat tidak dapat

Hal. 14 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menyelesaikan proyek-proyek yang menjadi tanggung jawabnya antara lain: Proyek pembuatan *interface surety bond*, proyek *fire binder*, proyek *crash system*, kondisi keamanan dan jaringan yang sering mengalami gangguan, server database dan server email yang sering terganggu dipertimbangkan sebagai berikut";

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dan meneliti ... dst;

Menimbang, bahwa point (3) Perjanjian waktu tertentu tidak mengatur ... dst;

Menimbang, bahwa dalam persidangan saksi Penggugat ... dst;

"Menimbang, bahwa dalam persidangan para saksi Penggugat dan para saksi Tergugat ... dst;

Menimbang, bahwa dari fakta-fakta dan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut ... dst;

9. Babwa, berdasarkan pertimbangan hukum yang dikutip di atas maka terdapat ketidakcermatan dan ketidakhati-hatian Majelis Hakim *Judex Facti* dalam memeriksa perkara *a quo* dan Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan hukum tersebut, karena:

Termohon Kasasi telah terbukti memiliki kinerja yang tidak baik (*under performance*) sebagaimana tugas dan tanggung jawab Termohon Kasasi, hal tersebut terbukti bahwa sering terjadi *error* pada system email Pemohon kasasi, tidak jalannya proyek *interface surety bond*, dan tidak berfungsinya *proyekfire binder*. Kinerja yang tidak baik (*under performance*) Termohon Kasasi diperkuat dengan saksi-saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi yaitu:

- Saksi Sdr. Yulkifli Abdillah (saksi 1 Pemohon Kasasi) menjelaskan bahwa Termohon Kasasi tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik hal tersebut terlihat dari sistem email yang sering *error* " *interface surety bond* yang tidak dapat digunakan, proyek *fire binder* yang tidak berjalan sehingga menyebabkan ketidak efektifan dalam sistem kerja Pemohon Kasasi dan tentu saja merugikan Pemohon Kasasi;
- Saksi Sdr. Budi Hendartono (saksi 2 Pemohon Kasasi) yang merupakan pengguna dari *interface surety bond* menerangkan bahwa *interface surety bond* yang seharusnya berjalan dan dapat digunakan oleh saksi 2 pemohon kasasi ternyata sarna sekali tidak dapat digunakan;

Hal. 15 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

- Saksi Sdr. Immanuel Yulius S. Soeiono (saksi 1 Termohon Kasasi) dimana saksi 1 Termohon Kasasi juga mengakui bahwa sebelum saksi 1 Termohon Kasasi keluar pada bulan sekitar November 2014 dari PT. Asuransi Rarna Satria Wibawa (Pemohon Kasasi) sering terjadi permasalahan sistem email Pemohon Kasasi, yang merupakan tanggung jawab Termohon Kasasi sering mengalami *error* yang berkepanjangan;
- Saksi Sdr. Anton Siregar (saksi 2 Termohon Kasasi) dimana saksi 2 menerangkan mengakui bahwa pernah terjadi permasalahan pada server dan koneksi internet;

10. Bahwa berdasarkan keterangan saksi-saksi yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi telah jelas dan terbukti secara sah dan meyakinkan bahwa Termohon Kasasi berkinerja buruk/tidak baik (*under performance*) yang telah melanggar peraturan perusahaan, dan mengakibatkan Pemohon Kasasi mengalami kerugian yang sangat besar hal ini telah sesuai dengan isi perjanjian kerja waktu tertentu pada point (3) dan point (7);

11. Dan secara khusus mengenai pertimbangan hukum yang diberikan Majelis Hakim *Judex Facti* "yang secara khusus menyatakan bahwa menimbang bahwa dalam persidangan para saksi Penggugat dan para Tergugat membenarkan dan menerangkan server database dan server email termasuk proyek lainnya sudah sering terjadi diperusahaan Tergugat sebelum Penggugat bekerja pada tergugat .... dst";

12. Alasan hukum sebagaimana di atas tidaklah dibenarkan, karena Pemohon Kasasi melakukan perekrutan Penggugat atau Termohon Kasasi untuk bekerja di tempat Tergugat/Pemohon Kasasi dengan Gaji Pokok cukup besar Rp30.000.000,00/bulan (tiga puluh juta rupiah) ditambah tunjangan biaya parkir dan bahan bakar Rp2.500.000,00 nett/bulan serta tunjangan telekomunikasi sebesar Rp500.000,00 net/bulan. Dengan jelas dan terang berharap bahwa seluruh permasalahan dibidang server dapat di atasi dengan baik, hal ini juga telah disanggupi dengan tegas oleh Pemohon Kasasi (d/h Penggugat) pada saat *interview*;

Bahwa pertimbangan hukum yang demikian jelas-jelas sangat disayangkan karena tidak menjalankan tugas dan fungsinya yang diamanatkan oleh Pasal 28 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004, yang menyatakan: "Hakim wajib menggali, mengikuti, dan

Hal. 16 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat";

Bahwa dalil-dalil Pemohon Kasasi dikuatkan pula dengan Putusan Mahkamah Agung R.I. Nomor 638 K/Sip/1969 tanggal 22 Juli 1970 yang menyatakan: "Putusan-putusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*"onvoldoende gemotiveerd"*) harus dibatalkan";

13. Bahwa, dengan uraian di atas terbukti Majelis Hakim Tingkat Pertama/*Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo* telah salah dalam menerapkan hukum dan/atau tidak melaksanakan hukum sesuai dengan ketentuan undang-undang, oleh karenanya Putusan *Judex Facti* harus dibatalkan;

B. Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum serta tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya dalam memutus perkara *a quo* karena tidak memiliki pertimbangan keadilan, dengan alasan-alasan sebagai berikut:

14. Bahwa, Pemohon Kasasi tidak memiliki kewajiban ganti rugi atas sisa upah Termohon Kasasi berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Bahwa dikarenakan pengakhiran PKWT tanggal 28 Oktober 2014 yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi tidak bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku karena telah sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) huruf d Undang-undang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut: "Perjanjian Kerja berakhir apabila:

Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja";

15. Berdasarkan ketentuan tersebut dan fakta persidangan jelas pengakhiran PKWT tanggal 28 Oktober 2014 adalah didasarkan pada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Termohon Kasasi sebagaimana yang diatur dalam PKWT yaitu bahwa Termohon Kasasi telah berkinerja tidak baik/buruk (*under performance*) dan telah melakukan pelanggaran peraturan perusahaan. Oleh dan karenanya telah terbukti secara meyakinkan bahwa pengakhiran PKWT tanggal 28 Oktober 2014 telah sesuai dengan Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 61 ayat (1) huruf (d);

16. Bahwa atas dasar pengakhiran kerja yang dilakukan oleh Pemohon

Hal. 17 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

Kasasi terhadap Tennohon Kasasi tidak mewajibkan Pemohon Kasasi untuk membayar ganti kerugian atas sisa upah Termohon Kasasi dan hal tersebut telah diatur dalam angka 3 dan angka 7 PKWT tanggal 28 Oktober 2014 yang telah secara sah diakui dan/atau disepakati antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;

17. Bahwa, seluruh isi perjanjian dalam PKWT tanggal 28 Oktober 2014 yang telah secara sah diakui dan disepakati oleh Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dan telah memenuhi syarat obyektif dan subyektif Pasal 1320 KUHPerduta dan telah dikuatkan dengan Pasal 1338 KUHPerduta mengenai kebebasan berkontrak;

Pasal 1320 KUHPerduta: "Untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 syarat:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal";

Pasal 1338 KUHPerduta: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Suatu perjanjian tidak dapat ditarik kembali selain dengan sepakat kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu. Suatu perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik";

18. Dengan demikian, seluruh isi Perjanjian PKWT tanggal 28 Oktober 2014 menjadi undang-undang bagi pemohon kasasi dan Termohon Kasasi dan harus dijalankan, oleh karena itu mengenai Pasal 61 ayat (1) d dan Pasal 62 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah sesuai dan dapat dijadikan dasar dalam pemutusan hubungan kerja tanpa pemberian uang ganti rugi terhadap Termohon Kasasi;

Pasal 61 ayat (1) d berbunyi:

Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

Hal. 18 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa, Termohon Kasasi tidak layak mendapatkan ganti kerugian atas sisa upah disebabkan perbuatan Termohon Kasasi yang sangat merugikan Pemohon Kasasi;

Perlu kami uraikan kembali tentang kinerja dari Termohon Kasasi yang sangat-sangat buruk dan merugikan Pemohon Kasasi, hal tersebut dapat dibuktikan dengan fakta-fakta sebagai berikut:

- Proyek Pembuatan *Interface Surety Bond* yang tidak selesai, sehingga tidak dapat di implementasikan dan tidak memberikan manfaat sesuai yang diharapkan oleh Pemohon Kasasi;
- Proyek *fire binder* yang tidak selesai, sehingga tidak dapat di implementasikan dan tidak dapat memberikan manfaat sesuai dengan yang diharapkan oleh Pemohon Kasasi;
- Pengelolaan Administrasi dan Management yang kurang baik sehingga menyebabkan rekan kerja dan bawahan merasa tidak nyaman dan tidak bisa bekerjasama dengan baik;
- Bahwa kondisi sistem keamanan dan jaringan yang sering mengalami gangguan (lambat bahkan sering terputus), mengganggu kelancaran produksi dan jalannya operasional perusahaan. Kondisi demikian menimbulkan kerugian perusahaan karena sistem produksi yang terganggu bahkan terhenti menyebabkan tidak dapat dilakukan penagihan, pembukuan premi yang dalam proses akhirnya tidak terbukukan untuk menambah Asset dalam perhitungan RBC;
- Terganggunya email sistem sampai dengan beberapa hari dan tidak terdapat solusi yang berarti, maka hal tersebut sangat merugikan perusahaan terutama untuk korespondensi yang berkaitan dengan produksi penerimaan penutupan asuransi dan proses korespondensi dalam perolehan bisnis lainnya;
- *Crash system* pada koneksi server database yang menyebabkan system rapuh dan rentan akan penerobosan dari pihak yang tidak bertanggung jawab;
- Gagal berfungsinya/gangguan pada server database (*hang*) dan server email (*trouble send and receive*) kadang terjadi sehari-hari menyebabkan perusahaan merugi bukan hanya karena produksi tidak berjalan dengan baik dan juga karena proses korespondensi perolehan bisnis juga terhenti;
- Bahwa selain dengan kinerja dari Termohon Kasasi yang sangat-sangat buruk dan merugikan Pemohon Kasasi sebagaimana

Hal. 19 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dijelaskan di atas, Termohon Kasasi juga telah beberapa kali melakukan pelanggaran-pelanggaran normatif, antara lain sebagai berikut:

- Termohon Kasasi menghisap rokok dan/atau sisha di jam kerja dan didalam ruangan kerja;
- Termohon Kasasi sering datang terlambat; dan
- Termohon Kasasi tidak patuh pada peraturan jam kerja yang sudah ditetapkan oleh Pemohon Kasasi;

Bahwa jelas berdasarkan pelanggaran-pelanggaran tersebut di atas, Termohon Kasasi telah nyata-nyata melanggar ketentuan-ketentuan didalam Peraturan Perusahaan khususnya dalam Pasal 8 ayat (4) dan ayat (6), serta Pasal 10 ayat (16) yang mengatur bahwa:

- Pasal 8  
ayat (4)  
"setiap pegawai wajib:  
"Menaati jam kerja yang diatur dalam Pasal 13"
- ayat (6)  
"Melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya yang telah ditentukan oleh perusahaan dan apabila ada pekerjaan yang dilakukan diluar dari yang telah ditentukan maka ia berkewajiban untuk segera melaporkan pada atasannya";
- Pasal 10 ayat (16)  
"setiap pegawai dilarang:  
"Merokok selama jam kerja dan/atau selama masih dilingkungan perusahaan";

Dengan demikian, tindakan *Judex Facti* yang tidak memberikan pertimbangan hukum yang cukup dalam perkara *a quo* tidaklah diperkenankan, dengan demikian putusan *Judex Facti* haruslah dibatalkan;

20. Bahwa jika melihat jabatan Termohon Kasasi sebagai *Management Information System Manager* dengan Total gaji berikut Tunjangan sebesar Rp33.000.000,00 (tiga puluh tiga juta rupiah) maka sudah sewajarnya Pemohon Kasasi memberikan harapan tinggi kepada Termohon Kasasi dengan sikap memiliki tanggung jawab atas setiap akses didalam sistem jaringan perusahaan. Bukan sebaliknya yaitu melakukan tindakan ceroboh atau sengaja menyebabkan kebocoran informasi rahasia melalui *illegal akses* ke sistem jaringan email

Hal. 20 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perusahaan (*hacking*) yang membahayakan perusahaan/Pemohon Kasasi namun juga konsumen yang menjadi nasabah Pemohon Kasasi; Pemohon Kasasi merekrut Termohon Kasasi sebagai karyawan di tempat Pemohon Kasasi dengan gaji 33.000.000,00 dengan harapan dapat memperbaiki system server dengan baik dan benar, akan tetapi Termohon Kasasi tidak dapat membuktikan kinerjanya dengan baik. Oleh karena itu Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 28 Oktober 2014;

21. Bahwa selain dari pada itu, kebocoran lain yang terjadi akibat lainnya Termohon Kasasi dalam memenuhi kewajibannya sebagai *Management information System Manager* adalah Pembocoran Upah karyawan dan direksi lama ke semua karyawan melalui jaringan email perusahaan menggunakan nama user administrator atau tindakan *hacking* sehingga menimbulkan tidak hanya ancaman bagi keamanan data Pemohon Kasasi tetapi juga yang terberat adalah *efek negative psikologis* bagi karyawan Pemohon Kasasi yang lain yang mengetahui informasi gaji karyawan sejawatnya dan direksi. Dimana Efek Negatif Psikologis tersebut menyebabkan demotivasi karyawan-karyawan Pemohon Kasasi;
22. Bahwa berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran dan kinerja buruk Termohon Kasasi sebagaimana telah disampaikan di atas, antara akhir November 2014 sampai dengan Januari 2015, Sdr. Sandy Wijaya selaku Direktur Utama, telah memberikan teguran kepada Termohon Kasasi serta berusaha menyampaikan keinginan perbaikan yang diminta dilakukan oleh bagian yang dibawah oleh Termohon Kasasi, atas permasalahan yang terkait dengan lingkup tanggung jawab Termohon Kasasi, termasuk dan tidak terbatas pada gangguan email, jaringan dan system aplikasi produksi bahkan teguran secara verbal namun tidak membuahkan hasil yang diharapkan;
23. Bahwa kemudian telah disampaikan sekitar pada pertengahan Januari 2015, apabila Termohon Kasasi tidak mampu menyelesaikan masalah yang menjadi tanggung jawabnya dipersilahkan mengundurkan diri. Permintaan tersebut dilanjutkan dengan draft kesepakatan pengakhiran hubungan kerja yang disampaikan oleh wakil HRD, namun tidak diterima atau disetujui oleh Termohon Kasasi;
24. Bahwa tidak dapat dipungkiri oleh Termohon Kasasi, di dalam PKWT tanggal 28 Oktober 2014 yang telah disepakati antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi mengatur suatu klausul sebagai berikut:

Hal. 21 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

Angka 7 berbunyi: "Pihak Kesatu berhak mengakhiri PKWT ini lebih awal apabila nyata-nyata Pihak Kedua telak melakukan pelanggaran terhadap semua ketentuan yang berlaku di perusahaan/apakah itu ketentuan tata tertib, SOP, dan lain sebagainya) dan/atau melakukan tindakan pelanggaran yang dapat merugikan kepentingan perusahaan baik kerugian material maupun non material, maka dalam hal ini Pihak Kesatu tidak memberikan kompensasi apapun apakah itu berupa uang pesangon, ganti rugi, dan atau bentuk kompensasi lainnya: Dalam kondisi ini Pihak Kedua menyetujui dan menerimanya dengan baik";

25. Sebingga jelas berdasarkan ketentuan tersebut di atas, PKWT 28 Oktober 2014 dapat berakhir apabila Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku di perusahaan, dan apabila PKWT 28 Oktober 2014 berakhir berdasarkan angka 7 (tujuh) PKWT 28 Oktober 2014 maka Pemohon Kasasi tidak memberikan 7 kompensasi apapun baik itu berupa uang pesangon, ganti rugi, dan/atau bentuk kompensasi lainnya kepada Termohon Kasasi;

26. Bahwa, Termohon Kasasi tidak layak mendapatkan ganti kerugian atas sisa upah disebabkan Termohon Kasasi sama sekali tidak memberikan kontribusi selama bekerja pada Pemohon Kasasi;

Bahwa, selama Termohon Kasasi bekerja pada Pemohon Kasasi sebagai *Management information System Manager*, program-program *interface surety bond* dan *fire binder* yang merupakan tugas dan tanggung jawab serta kewenangan Termohon Kasasi tidak dapat dijalankan dan sudah terlalu lama terbengkalai serta Termohon Kasasi tidak dapat memperbaiki dan/atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tersebut (sesuai keterangan saksi Pemohon Kasasi yaitu Sdr. Yulkifli Abdillak dan Sdr. Budi Hendartono dan keterangan saksi dari Termohon Kasasi Sdr. Immanuel S. Soeiono);

27. Mengenai pertimbangan hukum *Judex Facti* halaman 27 alinea 2 "bahwa dilain pihak untuk mengatasi permasalahan tersebut penggugat juga sudah menyampaikan kepada tergugat sebagai solusi alternatif yang harus dikerjakan oleh perusahaan tergugat akan tetapi tergugat mengabaikan usulan Penggugat tersebut ....";

Pertimbangan hukum demikian tidaklah dibenarkan, karena didasari dengan asumsi belaka tanpa dikuatkan dengan bukti surat. Penyampaian Termohon kasasi tidak pula diakui oleh Pemohon Kasasi, hal ini diutarakan hanya sebatas membela dalil-dalil Termohon Kasasi.

Hal. 22 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Untuk: itu pertimbangan hukum tanpa didasari alat bukti surat tidak dapat dibenarkan dan harus dibatalkan;

Mengenai uang ganti rugi yang dibebankan terhadap Pemohon Kasasi adalah penghitungan yang keliru dan harus dibatalkan. Kekeliruan yang dilakukan oleh *Judex Facti* adalah (1) mengenai tunjangan biaya parkir dan bahan dakar sebesar Rp2.500.000,00 dan tunjangan komunikasi sebesar Rp500.000,00 (hal ini didapat oleh Termohon Kasasi apabila masih status karyawan Pemohon Kasasi;

28. Bahwa, pertimbangan hukum mengenai uang ganti rugi yang dibebankan oleh *Judex Facti* kepada Pemohon Kasasi adalah salah atau setidaknya keliru. Terbukti bahwa mengenai uang tunjangan yang didapatkan oleh Termohon Kasasi dapat diberikan atau dibayarkan oleh Pemohon Kasasi apabila Termohon Kasasi menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Secara logika hukum dan nilai-nilai keadilan yang melekat di kehidupan masyarakat tidaklah adil bahwa Pemohon Kasasi dihukum membayar uang tunjangan biaya parkir dan uang komunikasi sebagaimana putusan *Judex Facti*. Terbukti pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dikehendaki pula oleh Termohon Kasasi, untuk itu pernebanaan uang tunjangan oleh *Judex Facti* telah salah dan setidaknya tidak dapat dibenarkan;

29. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka Majelis Hakim tingkat pertama/*Judex Facti* telah salah menerapkan hukum atau tidak menerapkan hukum sebagaimana mestinya dalam memutus perkara *a quo*, bahkan pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* merupakan pertimbangan hukum yang berat sebelah, dengan demikian sangat tepat dan berdasarkan hukum apabila Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung RI yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara *a quo* pada tingkat kasasi dengan membatalkan Putusan *Judex Facti* dan mengadili sendiri perkara *a quo* dengan menolak gugatan Termohon Kasasi untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 2 November 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 5 Januari 2016 dihubungkan dengan

Hal. 23 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa sudah tepat putusan *Judex Facti*, karena gugatan perkara *a quo* pihak Penggugat tidak berkeinginan lagi untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat, dan hanya memohon untuk diberikan ganti kerugian sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Bahwa akibat diputuskan hubungan kerja Penggugat berdasarkan perjanjian dalam PKWT sebelum berakhirnya waktu yang diperjanjikan, maka sesuai ketentuan point 1 PKWT jo Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tergugat berkewajiban membayar ganti rugi kepada Penggugat sebesar upah Penggugat sampai batas waktu perjanjian kerja yaitu dari bulan Februari 2014/ s/d Oktober 2016 yang berjumlah sebesar  $20 \times \text{Rp}33.000.000,00 = \text{Rp}660.000.000,00$  (enam ratus enam puluh juta rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi PT ASURANSI RAMA SATRIA WIBAWA 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;

## MENGADILI:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT ASURANSI RAMA SATRIA WIBAWA tersebut;

Hal. 24 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 28 April 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H.,M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H.,M.H., dan Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan Retno Kusri, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

K e t u a,

Panitera Pengganti

## Biaya-biaya:

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

Hal. 25 dari 25 hal. Put. Nomor 150 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### 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)