



**P U T U S A N**

**Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H A G U N G**

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

**PT. CARREFOUR INDONESIA**, yang diwakili oleh Direktur Filipe Da Silva Nogueira, berkedudukan di Jalan Lebak Bulus Raya No. 8 Jakarta Selatan 12310 dalam hal ini memberi kuasa kepada Asep Rusyad Nurdin,SH, dan kawan, para Advokat dari kantor Wibhisana & Partners, beralamat di Nariba Plaza, Suite B10, Jalan Mampang Prapatan, Jakarta 12790, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 April 2011, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

m e l a w a n

1. **YUNUS BAIHAQIE FASHA**, bertempat tinggal di Jalan Bojong Koneng Rt.03/15 Bandung;
2. **AHMAD DENI**, bertempat tinggal di Jalan Binong Kidul No. 54 RT 01/04 40284 Bandung;
3. **AGUS KUSNADI**, bertempat tinggal di Jalan Rajawali Timur Gg.Budi Darma RT 08/03 Bandung;
4. **ERWIN SUPRIADI**, bertempat tinggal di Jalan Pratista Barat II No. 5 Antapani Bandung;
5. **DANDI MUGI PERMADI**, bertempat tinggal di Kp. Ciraja Ds. Sirnaraja RT03 RW 06 Cipeundeuy, Kabupaten Bandung;
6. **HERMANSYAH**, bertempat tinggal di Kp. Legok Badak RT/RW 03/10 Desa Jati

Hal. 1 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Endah Kecamatan Cilengkuang, Kabupaten Bandung;

7. **GUGUM GUMBIRA**, bertempat tinggal di Jalan Cigugur Tengah, Komp. Karang Anyar RT 05 RW 09, Cimahi Tengah 40522;
8. **ASWIN FELBIYANDI**, bertempat tinggal di Jalan Sriwijaya 9 IX No. 0 RT 04 RW 01 Bandung, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu para Penggugat/para Pekerja;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang para Termohon Kasasi dahulu sebagai para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

Bahwa gugatan diajukan setelah melewati Proses Bipartit dan Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh UU No.2 Tahun 2004 tentang Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI), dibuktikan dengan nota anjuran No: 567/3133-Disnaker tertanggal 17 Mei 2010 yang isi anjurannya adalah sebagai berikut :

1. Agar pihak pengusaha mengangkat pekerja (sdr. Erwin Supriadi, sdr. Yunus Baihaqie Fasha, sdr. Agus Kusnadi, sdr.Dandi Mugi Permadi, sdr Hermansyah, sdr. Gugum Gumbira, sdr.Aswin Pelbiyandi dan sdr.Ahmad Deni, dari status hubungan kerja untuk waktu tertentu menjadi status hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu karena tidak sesuai dengan pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini, dengan catatan :

#### 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

- a. apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung.
- b. apabila salah satu pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bahwa gugatan ini adalah Gugatan Perselisihan Hak, sebagaimana diatur dalam UU No.2 Tahun 2004, bahwa “perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”;

Bahwa para Penggugat adalah pihak yang dirugikan dengan tidak dipenuhinya hak para Penggugat, yang disebabkan oleh pelanggaran yang dilakukan Tergugat dalam melaksanakan Perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan UUK No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 59 ayat 2 dan ayat 7, serta KepMenakerTrans RI nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 dan KepMenakerTrans RI nomor : Kep.233/MEN/2003 kepada para Penggugat ;

Bahwa sesuai dengan ketentuan UUK No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat 1 yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat 3 batal demi hukum”, oleh karena itu kami para Penggugat sangat merasa dirugikan oleh tindakan Tergugat ;

Bahwa sampai dengan gugatan a quo ini diajukan, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya kepada para Penggugat yaitu dengan tidak membayarkan upah secara penuh dimana telah tertuang dalam ketentuan UUK No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat 3 yang berbunyi “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” ;

Bahwa sesuai dengan ketentuan UUK No.13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat 1, 2, dan 3 tindakan yang dilakukan oleh Tergugat adalah sangat tidak

Hal. 3 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

dibenarkan dan sangat merugikan para Penggugat, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat adalah batal demi hukum dan sudah selayaknya para Penggugat masih dan dapat bekerja serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku ;

Bahwa gugatan diajukan belum lewat batas waktu 2 (dua) tahun sejak tidak dibayarnya upah sebagaimana dimaksud dalam PP No. 8 Tahun 1981 dalam pasal 30 tentang tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun, oleh Tergugat terhadap para Penggugat yaitu, sdr. .... (8 orang), sehingga gugatan dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung.

Bahwa guna mendapatkan kepastian hukum, maka para Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung;

## I. Dalam Provisi

Bahwa pada 3 Maret 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat I dengan alasan bahwa kontrak Penggugat I telah berakhir;

Bahwa pada 5 Juni 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat II dengan alasan bahwa kontrak Penggugat II telah berakhir;

Bahwa pada 30 April 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat III dengan alasan bahwa kontrak Penggugat III telah berakhir;

Bahwa pada 26 Februari 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat IV dengan alasan bahwa kontrak Penggugat IV telah berakhir;

Bahwa pada 24 April 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat V dengan alasan bahwa kontrak Penggugat V telah berakhir;

Bahwa pada 19 April 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat VI dengan alasan bahwa kontrak Penggugat VI telah berakhir;

### 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

Bahwa pada 10 Februari 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat VII dengan alasan bahwa kontrak Penggugat VII telah berakhir;

Bahwa pada 14 April 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat VIII dengan alasan bahwa kontrak Penggugat VIII telah berakhir;

Bahwa sampai saat gugatan aquo ini diajukan, antara para Penggugat dan Tergugat masih memiliki hubungan hukum sebagai Pekerja dengan Pengusaha;

Bahwa selama belum ada penetapan mengenai putusnya hubungan kerja maka pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajibannya masing – masing, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Bahwa berdasarkan pengertian dari Pasal 155 ayat (2) Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut, maka Pekerja berkewajiban tetap bekerja, dan Pengusaha berkewajiban tetap memenuhi hak normatif para pekerja;

Bahwa sudah ada itikad baik dari para Penggugat untuk melakukan kewajiban sebagai Pekerja, namun dari pihak Tergugat memiliki itikad tidak baik dengan tidak memberikan pekerjaan kepada para Penggugat dan justru menyuruh para Penggugat untuk pulang karena kontrak sudah habis;

Bahwa sejak Februari 2010 sampai dengan gugatan a quo ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat IV dan Penggugat VII;

Bahwa sejak Maret 2010 sampai dengan gugatan a quo ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat I;

Bahwa sejak April 2010 sampai dengan gugatan a quo ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat III, Penggugat V, Penggugat VI dan Penggugat VIII;

Bahwa sejak Juni 2010 sampai dengan gugatan a quo ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat II;

Hal. 5 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Upah Terakhir yang diterima oleh para Penggugat adalah sebagai berikut :

No	NAMA PENGGUGAT	GAJI POKOK	TUNJANGAN TRANSPORT	UANG TAMBAHAN TRANSPORT	UANG MAKAN	TOTAL UPAH
1.	Yunus Baihaqie Fasha	1.118.000	140.000	180.000	169.000	1.607.000
2.	Ahmad Deni	1.118.000	140.000	144.000	169.000	1.427.000
3.	Agus Kusnadi	1.044.630	140.000	189.000	169.000	1.542.630
4.	Erwin Supriyadi	1.118.000	140.000	189.000	169.000	1.616.000
5.	Dandi Mugi Permado	1.118.000	140.000	216.000	169.000	1.643.000
6.	Hermansyah	1.118.000	140.000	218.032	169.000	1.645.032
7.	Gugum Gumbira	1.118.000	140.000	218.032	169.000	1.645.032
8.	Aswin Pelbiyandi	936.990	158.400	-	169.000	1.264.390

Bahwa berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan, "Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan."

Bahwa untuk menghindari itikad yang tidak baik dari Tergugat dan juga mengingat gugatan ini didasari pula oleh bukti-bukti otentik yang cukup secara hukum serta untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia-sia dikemudian hari maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap aset Tergugat berupa:

Sebuah mobil bermerk Honda Stream dengan plat nomer B 8073 EX berwarna silver metallic.

Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus terlebih dahulu tuntutan provisionil ini, yaitu memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada para Penggugat untuk selanjutnya sampai perkara ini mendapatkan kekuatan hukum tetap.

## II. Dalam Pokok Perkara

Bahwa perselisihan yang sesungguhnya terjadi dan diperselisihkan sejak awal perundingan bipartit pada tanggal 8 Oktober 2009 – Desember 2009 adalah tentang status kerja 8 (delapan) pekerja yang diperkerjakan oleh



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat sebagai pekerja kontrak atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ;

Bahwa para Penggugat menerima anjuran oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja kota Bandung dengan surat anjuran No: 567/3133-Disnaker tertanggal 17 Mei 2010 ;

Bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada para Penggugat ;

Profile PT. Carrefour Indonesia (Tergugat):

Bahwa Jenis/Bidang usaha PT. Carrefour Indonesia adalah Perdagangan Eceran Barang Makanan, Minuman, Tembakau Di Pasar Swalayan. Hal tersebut benar adanya sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 606/PHIJSK-PKKAD/IX/2008 tanggal 16 Agustus 2008 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. Carrefour Indonesia 2008-2010;

Bahwa PT. Carrefour Indonesia adalah perusahaan ritel yang memiliki memiliki lebih dari 60 (enam puluh) gerai yang tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Denpasar, Yogyakarta, Semarang, Medan, Palembang dan Makasar dan memiliki kurang lebih dari 11,000 (sebelas ribu) karyawan diantaranya adalah tempat dimana para Penggugat bekerja,yaitu Carrefour Indonesia gerai Sukajadi ;

Bahwa Tergugat merupakan Perusahaan yang memiliki Cabang-cabang di Seluruh Indonesia, diantaranya adalah tempat para Penggugat bekerja yakni Carrefour Sukajadi ;

Bahwa setiap Cabang/gerai, Carrefour memiliki Manajer Personalia yang berbeda dengan Cabang lainnya ;

Bahwa hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dibuktikan dengan adanya ID Card dan perjanjian kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada para Penggugat;

Kronologis hubungan kerja serta Standard Operasional Prosedur (SOP) Penggugat bekerja kepada Tergugat;

Kronologis Hubungan kerja Penggugat I dengan Tergugat

1. Bahwa Penggugat I mulai bergabung dengan Tergugat digerei Sukajadi sejak 05 Desember 2007. Penggugat I bekerja pada Tergugat melalui Tino Benarto selaku head personalia ditempatkan sebagai Staff yang

Hal. 7 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

ditempatkan pada di Divisi Fresh Dept 22 (Fruit and Vegetable) yang tugas dan tanggung jawabnya memproses dan mendisplay buah dan sayuran yang merupakan salah satu produk utama dalam Dept tersebut yang kegiatannya dilakukan secara terus menerus dan dipimpin oleh Ibu Linda Sales Manager yang merupakan atasannya langsung.

2. Tanggal 05 Desember 2007 Penggugat I menandatangani Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu I tertanggal 05 Desember 2007 s/d 04 Maret 2008 selama 3 bulan oleh Tergugat melalui Bpk tino Benarto selaku head personalia dengan Ibu Linda selaku atasannya langsung dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diberikan oleh personalia dengan alasan yang tidak jelas.
3. Tanggal 05 Maret 2008 Penggugat I menandatangani Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu II oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dengan Ibu Linda selaku atasannya langsung tertanggal 05 Maret 2008 s.d. 04 Maret 2009 dengan No.255/HRD/SB-CI/III/2008 selama 12 bulan.
4. Tanggal 05 Maret 2008 Penggugat I menandatangani Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu III oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dengan Ibu Oktavianus selaku atasannya langsung tertanggal 04 Maret 2009 s.d. 04 Maret 2010 dengan No.255/HRD/SB-CI/III/2008 selama 12 bulan dan Surat Perjanjian kerja Waktu Tertentu hilang ditangan saya.

### Kronologis Hubungan Kerja Penggugat II dengan Tergugat

1. Pada tanggal 06 Desember 2008 Penggugat II mulai bergabung dan bekerja pada Tergugat melalui Tino Benarto selaku personalia digerei Sukajadi yang ditempatkan pada Divisi Grocery yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu menjual dan mendisplay barang-barang grocery dibawah kepemimpinan Bpk. Beni sebagai sales Manager.
2. Tanggal 06 Desember 2008 Penggugat II menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I tertanggal 06 Desember 2008 s/d 06 Juni 2009 No.657/HRD/CI-SB/XII/2009 selama 6 bulan oleh Tergugat melalui Bpk tino Benarto selaku head personalia dengan Bpk Beni selaku atasannya langsung.

#### 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

3. Tanggal 06 Juni 2009 Penggugat menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II tertanggal 06 Juni 2009 s/d 05 Juni 2010 No.318/HRD/SBCI/VI/2009 selama 12 bulan oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dengan Bpk Dian selaku atasannya langsung.

## Kronologis Hubungan Kerja Penggugat III dengan Tergugat

1. Pada tanggal 27 Maret 2008 Penggugat III mulai bergabung dan bekerja pada Tergugat melalui Tino Benarto selaku personalia dan ditempatkan pada dept Bakery di Divisi Fresh yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu menjual memproses dan mendisplay cake yang merupakan salah satu produk utama dalam Dept tersebut yang kegiatannya dilakukan secara terus menerus dan dipimpin oleh Bpk Ryan selaku Sales Manager yang merupakan atasan langsung.
2. Tanggal 27 Maret 2008 Penggugat III menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Ryan sebagai atasannya langsung tertanggal 26 Maret 2008 s/d 26 September 2008 dengan No.575/HRD/CI-SB/III/2008 selama 6 bulan.
3. Tanggal 27 September 2008 Penggugat III menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Ryan sebagai atasannya langsung tertanggal 26 Maret 2008 s/d 28 Maret 2009 dengan No.687/HRD/CI-SB/III/2008 selama 6 bulan.
4. Tanggal 29 Maret 2009 s/d 30 April 2009 Penggugat III diijeda oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto dengan Surat Keterangan No (036/SB-CI/III/2009) dan Surat Berakhir Hubungan Kerja No (034/SB-CI/III/2009).
5. Tanggal 03 Mei 2009 Penggugat III dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Tertentu III tertanggal 03 Mei 2009 s/d 30 April 2010 selama 12 bulan.

## Kronologis Hubungan Kerja Penggugat IV dengan Tergugat

1. Pada tanggal 28 Agustus 2008 Penggugat IV mulai bergabung dan bekerja di gerai Sukajadi pada Tergugat melalui Tino Benarto selaku head personalia dan ditempatkan pada dept Salad Bar di Divisi Fresh

Hal. 9 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu memproses , mendisplay masakan atau makanan yang kegiatannya dilakukan secara terus menerus dan dipimpin oleh Bpk Mahdi selaku Sales Manager yang merupakan atasan langsung.

2. Tanggal 28 Agustus 2008 Penggugat IV menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Mahdi sebagai atasannya langsung tertanggal 28 Agustus 2008 s/d 27 Februari 2009 selama 6 bulan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diberikan oleh personalia dengan alasan yang tidak jelas.
3. Tanggal 27 Februari 2009 Penggugat IV menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Mahdi sebagai atasannya langsung tertanggal 28 Februari 2009 s/d 26 Februari 2010 dengan No.313/HRD/SBCI-III/2009 selama 12 bulan.

### Kronologis Hubungan Kerja Penggugat V dengan Tergugat

1. Pada tanggal 28 Agustus 2008 Penggugat V mulai bergabung dan bekerja di gerai Sukajadi dan ditempatkan pada Divisi Grocery yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu menjual dan mendisplay kebutuhan sehari-hari pada Tergugat dibawah kepemimpinan Bpk.Beni sebagai sales Manager.
2. Tanggal 06 April 2009 Penggugat V menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Beni sebagai atasannya langsung tertanggal 06 April 2009 s/d 24 Oktober2009 dengan No.318/HRD/SBCI/VI/2009 selama 6 bulan.
3. Tanggal 25 Oktober 2009 Penggugat V menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Dian sebagai atasannya langsung tertanggal 25 Oktober 2009 s/d 24 April 2010 dengan No. 684/HRD/CI-SB/IV/2009 selama 6 bulan.

### Kronologis Hubungan Kerja Penggugat VI dengan Tergugat

1. Pada tanggal 20 Oktober 2009 Penggugat VI mulai bergabung dan bekerja di gerai Sukajadi pada Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku

#### 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

head personalia dan ditempatkan pada Divisi Grocery yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu menjual dan mendisplay barang-barang kebutuhan sehari-hari dibawah kepemimpinan Bpk.Dian sebagai sales Manager.

2. Tanggal 20 Oktober 2009 Penggugat VI menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Bpk Dian sebagai atasannya langsung tertanggal 06 April 2009 s/d 24 Oktober 2009 dengan No.706/HRD/CI-SB/X/2009 selama 6 bulan.

## Kronologis Hubungan Kerja Penggugat VII dengan Tergugat

1. Pada tanggal 11 Agustus 2009 Penggugat VII mulai bergabung dan bekerja di gerai Sukajadi pada Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan ditempatkan pada Divisi Grocery yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu menjual dan mendisplay barang-barang kebutuhan sehari-hari dibawah kepemimpinan Bpk. Dian sebagai sales Manager.
2. Tanggal 11 Agustus 2009 Penggugat VII menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku head personalia dan Ibu Ine sebagai atasannya langsung tertanggal 11 Agustus 2009 sampai dengan 10 Februari 2010 dengan No.695/HRD/CI-SB/VIII/2009 selama 6 bulan.

## Kronologis Hubungan Kerja Penggugat VIII dengan Tergugat

1. Bahwa Penggugat VIII mulai bergabung dengan Tergugat Gerai Sukajadi sejak 28 Januari 2009 sebagai staff magang yang ditempatkan pada Divisi Cashline dibawah kepemimpinan Bpk Samsul yang tugas dan tanggung jawabnya melakukan proses media pembayaran atau transaksi kepada para pelanggan setiap harinya yang dikerjakan sendiri dalam satu shifnya yang memiliki tingkat resiko dan tanggung jawab yang tinggi dalam proses pembayaran dan penghitungan hasil transaksi.

Hal. 11 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Dan pada tanggal 28 Januari Pengugat VIII menandatangani Surat Perjanjian kerja Tertentu I oleh Tergugat melalui Head Personalia Carrefour Sukajadi Bapak Tino Benarto yang ditempatkan sebagai Staff di Divisi Receiving dengan No.703/HRD/CI-SB/X/2009 tertanggal 28 Juli sampai dengan 28 September 2009 selama 2 bulan.
3. Tanggal 29 September 2009 Penggugat VIII disuruh jeda oleh Tergugat melalui Bpk Tino Benarto selaku Head Personalia Carrefour Sukajadi selama 1 bulan terhitung tanggal 29 September 2009 sampai tanggal 14 April 2009.
4. Tanggal 15 Oktober 2009 Penggugat VIII dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bpk.Tino Benarto untuk menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II selama 6 bulan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Demi Hukum Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

1. Bahwa berdasarkan ketentuan dari UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 52,

ayat ( 1 ) : Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak.
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan,dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

ayat ( 2 ) : Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dapat dibatalakan.

ayat ( 3 ) : Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dan (d) batal demi hukum.

Akan tetapi Perjanjian Kerja yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat sangatlah bertentangan dengan hukum. Dimana menurut jenis usahanya Tergugat ialah perdagangan eceran barang makanan, minuman, tembakau di Pasar Swalayan, yang sifatnya adalah terus menerus dan tetap sehingga tidak dibenarkan diadakannya Perjanjian kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan yang tercantum didalam UUK No.13

### 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

Tahun 2003 Pasal 59 ayat (2), dan (7) serta Kepmenakertrans RI nomor : Kep.100/MEN/VI/2004 dan Kepmenakertrans RI nomor : Kep.233/MEN/2003. Sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Tergugat batal demi hukum karena tidak memenuhi dan melanggar ketentuan didalam UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 52 ayat (3).

2. Bahwa berdasarkan ketentuan dari UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 54, ayat (1) : Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang- kurangnya memuat :

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan ;
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh ;
- Jabatan atau jenis pekerjaan ;
- Tempat pekerjaan ;
- Besarnya upah dan cara pembayarannya ;
- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh ;
- Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja ;
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Ayat ( 2 ) : Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf (e) dan huruf (f), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat ( 3 ) : 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.

Namun pada faktanya Tergugat tidak memberikan rangkap Perjanjian Kerja tersebut kepada para Penggugat. hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan yang telah tertuang didalam UUK No.13 Tahun 2003 Pasal 54 ayat ( 3 ).

3. Bahwa berdasarkan ketentuan yang telah tertuang didalam UUK No.13 tahun 2003 Pasal 59 yang berbunyi :

Hal. 13 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### 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)



ayat (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.

ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

ayat (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.

ayat (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.

ayat (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.

ayat (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.



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

4. Bahwa berdasarkan fakta yang dimiliki oleh Para Penggugat dengan nomor, antara lain :

- No.255/HRD/SB-CI/III/2008; PENGGUGAT I
- No.657/HRD/CI-SB/XII/2009  
dan No.318/HRD/SBCI/VI/2009; PENGGUGAT II
- No.575/HRD/CI-SB/III/2008, No.687/HRD/CI-SB/III/2008 dan  
No.687/HRD/CI-SB/III/2008; PENGGUGAT III
- No.313/HRD/SBCI-III/2009; PENGGUGAT IV
- No.318/HRD/SBCI/VI/2009, No. 684/HRD/CI-SB/IV/2009; PENGGUGAT V
- No.706/HRD/CI-SB/X/2009; PENGGUGAT VI
- No.695/HRD/CI-SB/VIII/2009; PENGGUGAT VII
- No.703/HRD/CI-SB/X/2009; PENGGUGAT VIII

Terbukti tergugat menggunakan / memakai, menerapkan PKWT yang berhubungan dengan Produk Baru kepada Para Penggugat; hal ini jelas terlihat dalam PKWT Penggugat yang isi pembukaannya berbunyi; “sehubungan dengan adanya katalog-katalog promosi barang-barang dengan harga spesial sehingga membutuhkan tenaga karyawan dalam menunjang operasional toko,.....”

5. Bahwa fakta jenis PKWT yang diterapkan oleh tergugat adalah PKWT Jenis Produk Baru juga terdapat dalam keterangan pihak tergugat yang dituang dan dicatat oleh Mediator dalam anjuran no.567/3133 Disnaker kota bandung Point 3 (tiga) dan 4 (empat) yang berbunyi :

- Bahwa diantara 29 Departemen tersebut, terdapat beberapa departemen yang fungsi dan operasionalnya untuk mempromosikan produk-produk baru.
- Bahwa adapun alasan perusahaan kami mempekerjakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu, hal tersebut dalam rangka untuk mempromosikan, memperkenalkan produk atau barang baru dan dalam rangka even-even menghadapi Hari Raya Natal, Tahun Baru, serta bilamana sedang akan membuka toko dilokasi yang baru.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa berdasarkan ketentuan yang telah tertuang didalam KEP.MEN Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Bab IV Pasal 8 dan Pasal 9 yang berbunyi :
- PKWT Untuk Pekerjaan Yang berhubungan dengan PRODUK BARU
- Pasal 8;
- ayat (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- Ayat (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun.
- Ayat (3) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan.
- Pasal 9
- PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan di luar kegiatan atau di luar pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan.
- Namun pada kenyataannya Tergugat mempekerjakan Penggugat pada posisi/jenis pekerjaan yang dilakukan di dalam operasional/kegiatan rutin di perusahaan; dan bahwa juga Tergugat telah dengan nyata-nyata menerapkan system PKWT yang berhubungan dengan Produk Baru lebih dari 2 (dua) kali terhadap Para Pengugat.
7. Bahwa berdasarkan ketentuan yang telah tertuang didalam KEP.MEN Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 serta UUK No. 13 tahun 2003 Pasal 59 tentang ketentuan pelaksanaan PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU; Tergugat telah keliru dan melanggar hukum dengan menerapkan PKWT kepada PARA Penggugat.
8. Bahwa TERGUGAT merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perdagangan eceran barang makanan, minuman, tembakau di Pasar Swalayan yang menurut sifat dan jenis usahanya dikatakan terus menerus, artinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan oleh TERGUGAT bertentangan dengan UUK No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (2), dan (7) sehingga dinyatakan BATAL DEMI HUKUM;

#### 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

9. Bahwa menurut KepMenakerTrans Ri nomor : Kep.233/MEN/2003 Pasal 2 yang berbunyi : “Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja / buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus” dan Pasal 3 yang berbunyi :

“ ayat ( 1 ) : Pekerjaan yang dimaksud dalam pasal 2 yakni :

- a. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan.
- b. Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi.
- c. Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi.
- d. Pekerjaan di bidang usaha pariwisata.
- e. Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi.
- f. Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik,jaringan pelayanan air bersih (PAM),dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi.
- g. Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya.
- h. Pekerjaan di bidang media massa.
- i. Pekerjaan di bidang pengamanan.
- j. Pekerjaan di lembaga konservasi.
- k. Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikanakan mengganggu proses produksi,merusak bahan,dan merusak pemeliharaan / perbaikan alat produksi.

ayat ( 2 ) : “Menteri dapat mengubah jenis pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat ( ! ) sesuai dengan perkembangan “.

10. Bahwa TERGUGAT menurut jenis usahanya adalah swalayan yang apabila mempekerjakan pekerjaanya pada hari libur nasional memberikan upah lembur. Hal ini dapat diartikan bahwa menurut usaha dan jenis sifat pekerjaan TERGUGAT tidak dibenarkan system PKWT karena jenis usaha TERGUGAT adalah terus menerus dan bersifat tetap.
11. Bahwa Jenis/ Bidang Usaha PT. CARREFOUR INDONESIA adalah Perdagangan Eceran Barang Makanan, Minuman, Tembakau di Pasar Swalayan. Hal tersebut benar adanya sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. Kep. 606/PHIJSK-PKKAD/IX/2008

Hal. 17 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

tertanggal 16 Agustus 2008 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. CARREFOUR INDONESIA 2008- 2010, artinya bahwa TERGUGAT telah menyalahi dan tidak mengindahkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku bilamana tetap saja memberlakukan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;

12. Bahwa oleh karena hal tersebut di atas, maka TERGUGAT telah melanggar ketentuan Pasal 52 ayat (3), pasal 54 ayat (3), 59 ayat (1), dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Ke.233/MEN/2003 Pasal 1, 2 dan 3 huruf g;
13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;
14. Bahwa dengan demikian PARA PENGGUGAT status kerjanya demi hukum menjadi Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi ikut batal demi hukum ;
15. Bahwa PARA PENGGUGAT telah melakukan musyawarah bipartite dengan TERGUGAT terkait perselisihan hak mengenai status PKWT menjadi PKWTT, yaitu :  
Bipartit I dilakukan pada tanggal 25 Februari 2010  
Bipartit II dilakukan pada tanggal 15 Maret 2010  
Bipartit III dilakukan pada tanggal 22 Maret 2010 dan tidak terjadi kata sepakat dalam proses Bipartit tersebut;
16. Bahwa selama proses bipartit ini (25 Februari 2010 s/d 22 Maret 2010) berlangsung :  
PENGGUGAT I masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara penuh  
PENGGUGAT II masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara penuh  
PENGGUGAT III masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara penuh  
PENGGUGAT IV masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara Penuh.

### 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)



PENGGUGAT V masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara Penuh.

PENGGUGAT VI masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara Penuh.

PENGGUGAT VII masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara penuh

PENGGUGAT VIII masih bekerja pada TERGUGAT dan masih menerima upah secara penuh

## **Kronologis Selama Proses Awal Penanganan Perselisihan Hak Ini Sampai pada Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**

1. Bahwa terkait perselisihan Hak ini telah diupayakan untuk diadakan pertemuan bipartit para PENGGUGAT yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Sukajadi terhadap TERGUGAT pada tanggal :

Bipartit I : 25 Februari 2010

Bipartit II : 15 Maret 2010

Bipartit III : 22 Maret 2010

Namun dari ketiga perundingan bipartit tersebut tidak dicapai kesepakatan-kesepakatan;

2. Bahwa atas gagalnya perundingan bipartit tersebut, pada tanggal 28 Januari 2010 para PENGGUGAT yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Sukajadi mengajukan perselisihan hubungan industrial ini prihal "perselisihan hak" kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung;
3. Bahwa pada tanggal 19 April 2010 para PENGGUGAT yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Sukajadi menghadiri panggilan Dinas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, mengenai penawaran penanganan perkara perselisihan hubungan industrial ;
4. Bahwa pada tanggal 19 April 2010 dilakukan mediasi pertama dalam mediasi tersebut TERGUGAT menyatakan bahwa mekanisme PKWT yang ada di PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.



5. Namun mediasi tersebut juga tidak tercapai kesepakatan. Atas tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi tersebut, maka pegawai mediator Disnaker Kota Bandung mengeluarkan Anjuran No: 567/3133-Disnaker tertanggal 17 Mei 2010, yang isi anjurannya adalah sebagai berikut :

1. Agar pihak pengusaha mengangkat pekerja (sdr. Erwin Supriadi, sdr. Yunus Baihaqie Fasha, sdr. Agus Kusnadi, sdr. Reiza Hanggara, sdr. Dandi Mugi Permadi, sdr. Hermansyah, sdr. Gugum Gumbira, sdr. Aswin Pelbiyandi dan sdr. Ahmad Deni, status hubungan kerja untuk waktu tertentu menjadi status hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu karena tidak sesuai dengan pasal 59 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.
2. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini, dengan catatan :
  - a. apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian Bersama dan didaftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Bandung.
  - b. apabila salah satu pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini kepada pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **Pemutusan Hubungan Kerja PENGUGAT Tanpa Mendapatkan Penetapan Dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial Batal Demi Hukum**

1. Bahwa pada 3 Maret 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGUGAT I dengan alasan bahwa kontrak PENGUGAT I telah berakhir ;



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa pada 5 Juni 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT II dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT II telah berakhir ;
3. Bahwa pada 30 April 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT III dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT III telah berakhir ;
4. Bahwa pada 26 Februari 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT IV dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT IV telah berakhir ;
5. Bahwa pada 24 April 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT V dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT V telah berakhir ;
6. Bahwa pada 19 April 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT VI dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT VI telah berakhir ;
7. Bahwa pada 10 Februari 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT VII dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT VII telah berakhir ;
8. Bahwa pada 14 April 2010, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT VIII dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT VIII telah berakhir ;
9. Bahwa tindakan TERGUGAT yang memutus hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa terlebih dahulu dirundingkan dengan para PENGGUGAT dan tanpa mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jelas-jelas telah melanggar ketentuan seperti yang dimaksud dalam pasal 151 ayat(2) dan ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ;
10. Bahwa hubungan kerja para PENGGUGAT dan TERGUGAT tidak berakhir karena belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, dimana secara tegas diatur bahwa menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2) 155 ayat (1) yang berbunyi "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". Pasal 155 ayat (2) berbunyi "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan,

Hal. 21 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### 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

baik pengusaha maupun pekerja / buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya". Artinya selama belum ada penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka para PENGGUGAT masih tetap menjadi pekerja TERGUGAT yang menjalankan kewajibannya dan mendapatkan semua hak-haknya dari TERGUGAT;

11. Bahwa berdasarkan pasal 155 ayat (1), pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

Para PENGGUGAT Tunduk, Patuh Dan Taat Terhadap Hukum Serta Serius Dalam Perubahan Status Hubungan Kerja para PENGGUGAT Yang Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Sesuai Anjuran DINAKER Kota Bandung.

12. Bahwa atas anjuran tersebut diatas para PENGGUGAT melalui Serikat Pekerja Carrefour Indonesia cabang Sukajadi menjawab "Menerima Anjuran Mediator" dengan No.037/DPC-SPCI/SKJD/PKWT/05/10 ;

13. Bahwa Para PENGGUGAT melalui Serikat Pekerja Carrefour Indonesia cabang Sukajadi memberikan Surat Penegasan atas Perubahan Status PKWT (kontrak) para PENGGUGAT menjadi PKWTT (tetap) kepada TERGUGAT No.036/DPC-SPCI/SKJD/PKWT/05/10 ;

14. Bahwa atas hal tersebut diatas para PENGGUGAT menunjukan sikap keseriusan kepada TERGUGAT untuk kepastian akan status hubungan kerja PKWT (kontrak) para PENGGUGAT yang berubah menjadi PKWTT (tetap) agar dapat bekerja kembali sesuai dalam isi Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung ;

15. Bahwa dengan Surat Penegasan atas Perubahan Status PKWT (kontrak) para PENGGUGAT menjadi PKWTT (tetap) kepada TERGUGAT, dengan No.036/DPC-SPCI/SKJD/PKWT/05/10; TERGUGAT baru memberikan jawaban pada tanggal 03 Juli 2010 dengan No.140/HRD-SBCI/VII/2010, adapun isi surat jawaban TERGUGAT adalah sebagai berikut :

1. Bahwa pada prinsipnya PT. Carrefour Indonesia melalui personal head PT. Carrefour Indonesia - gerai Sukajadi telah menyatakan penolakan atas anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung :

#### 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

- a. No.567/2832-Disnaker, tertanggal 23 April 2010, melalui surat No.117/HRD/SJ/V/2010 tertanggal 01 Mei 2010 ;
  - b. No.567/3133-Disnaker, tertanggal 10 Mei 2010, melalui surat No.122/HRD/SJ/V/2010 tertanggal 17 Mei 2010 ;
2. Dengan penolakan anjuran tersebut, maka jelas bahwa pihak PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi Bandung tetap pada pendirian bahwa hubungan kerja para PENGUGAT dengan PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi Bandung telah berakhir.
  3. Bahwa PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi Bandung tidak akan mengajukan penyelesaian melalui hubungan industrial, namun demikian kami tidak keberatan jika pihak saudara akan melanjutkan proses penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang.
16. Bahwa atas hal tersebut diatas TERGUGAT jelas-jelas telah melanggar ketentuan seperti yang dimaksud dalam pasal 151 (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang berbunyi :
- Ayat (2) : “dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja / serikat buruh atau dengan pekerja / buruh apabila pekerja / buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh.”
- Ayat (3) : “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dengan 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.”
17. Bahwa berdasarkan pasal 155 ayat (1), pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (3) sudah seharusnya batal demi hukum ;
18. Bahwa atas hal tersebut, jelaslah tentang masalah pengakhiran masa kerja dan PKWT para PENGUGAT adalah tidak sah menurut hukum dan

Hal. 23 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

penolakan perubahan PKWT para PENGGUGAT menjadi PKWTT yang dilakukan oleh TERGUGAT adalah tidak masuk akal, tidak beralasan dan hanya mengada-ngada oleh karenanya harus ditolak atau diabaikan, begitupun penolakan atas anjuran Dinas Tenaga Kerja kota Bandung yang tidak didasarkan pada alasan hukum yang kuat dan sah ;

Bahwa sudah seharusnya TERGUGAT tunduk dan patuh terhadap Undang-Undang yang berlaku selama proses hukum yang sedang berjalan atau sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial ;

Banyaknya Pelanggaran Yang Dilakukan TERGUGAT Di Berbagai Gerai Dan Banyaknya Pula Anjuran Yang Dikeluarkan SUDINAKERTRANS Diberbagai Wilayah Serta Putusan Majelis Hakim Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan no perkara, No.183/PHI.G/2009/PN.JKT PST dan No. 115/G/2010/PHI/PN.BDG. Tentang Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

19. Bahwa pada perselisihan yang lain tentang pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan TERGUGAT telah dikeluarkan Anjuran SUDINAKERTRANS diberbagai wilayah :

1. Bahwa berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan No. 1261/-1.835.3 tertanggal 05 Maret 2010, antara pihak PT. Carrefour Indonesia Cabang Blok M Square dengan pihak Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Blok M Square yang isinya adalah sebagai berikut :

1. Agar Pengusaha mengangkat Para Pekerja yang menempati posisi / jabatan sebagai Staff Fresh, Staff Groery, Staff Textil, OSS, Staff Customer Service dan Staff Chasier yang statusnya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu menjadi statusnya sebagai karyawan tetap/ permanent karena tidak sesuai dengan ketentuan pasal 59 Undang- undang No. 13 Tahun 2003 Jo. Kepmenakertrans R.I No.: Kep- 100/ Men/ VI/ 2004 ;

### 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

2. Agar masing- masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini ;
2. Bahwa berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Tangerang Selatan No.560/431 / DSKT/2010 tertanggal 30 Maret 2010, antara pihak PT. Carrefour Indonesia Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) dengan pihak Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) yang isinya adalah sebagai berikut :
  1. Hubungan kerja antara Sdr. Galih Prasetyo dan Sdri. lin Sulyati dengan perusahaan masih berlanjut belum putus.
  2. Agar perusahaan memanggil Sdr. Galih Prasetyo dan Sdri. lin Sulyati untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini.
  3. Agar Sdr. Galih Prasetyo dan Sdri. lin Sulyati melapor ke perusahaan setelah menerima anjuran ini.
  4. Agar pengusaha membayar upah kepada Sdr. Galih Prasetyo dan Sdri.lin Sulyati selama tidak dipekerjakan dari bulan februari 2010 sampai dengan maret 2010.
3. Bahwa berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan No. 1803/-1.835.3 tertanggal 31 Maret 2010, antara pihak PT. Carrefour Indonesia Cabang MT. Haryono dengan pihak Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang MT. Haryono yang isinya adalah sebagai berikut :
  1. Agar Pengusaha mengangkat Pekerja Nera Risnawati Cs (12 orang) yang jabatan sebagai Staff Kasir menjadi karyawan yang statusnya Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (karyawan tetap) ;
  2. Agar masing- masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat- lambatnnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini.

Hal. 25 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011



20. Bahwa Atas hal tersebut diatas tentang banyaknya pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan TERGUGAT diberbagai gerai, dan atas banyaknya Anjuran yang dikeluarkan diberbagai Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berisikan "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)"; maka sudah seharusnya dan sepatutnya TERGUGAT mengangkat atau merubah pekerja yang status perjanjian kerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

21. Bahwa TERGUGAT dengan jelas dan tegas mengakui bahwa Jenis dan Sifat Pekerjaan para PENGUGAT adalah Jenis dan Sifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT); Hal ini diakui oleh TERGUGAT ketika menerima Anjuran Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dengan No. 03/ANJ/D/VI/2009 tertanggal 05 Juni 2009 dimana dalam Anjuran Poin C Nomor: 03/ANJ/D/VI/2009 angka 6, 7, dan 8 mengenai status PARA PEKERJA demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap ;

22. Bahwa atas hal tersebut diatas diperkuat lagi dengan TERGUGAT pernah mengajukan gugatan terhadap 2 (dua) pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertempat di Carrefour Gerai Taman Palem pada tanggal 26 Juni 2009 dengan Perkara No : 183/PHI.G/2009/PN.JKT.PST;

Bahwa didalam gugatannya dengan Perkara No.183/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, TERGUGAT dengan jelas dan terang menyatakan menerima anjuran mediator. Dalil TERGUGAT tersebut sebagai fakta bahwa TERGUGAT membenarkan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 2 (dua) pekerja gerai Taman Palem dengan hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Pengakuan perubahan status hubungan kerja itu semakin nyata dari posita dan petitum TERGUGAT yang menyatakan bersedia membayar pesangon kepada 2 (dua) pekerja sebesar 2X (dua kali) Pasal 156 ayat (2),uang penghargaan 1X(satu kali) pasal 156 ayat(3),uang penggantian hak sesuai



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003;

Dan isi putusan Majelis Hakim pada amar ke-2 (Dua) pada Perkara Nomor No. 183/PHI.G/2009/PN.JKT.PST adalah 2.Menyatakan hubungan kerja para Tergugat berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu(PKWTT) ;

23.Bahwa dalam perkara mengenai pelanggaran terhadap pemberlakuan mengenai hubungan kerja yang menggunakan sistem perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah diperiksa serta diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung dengan no perkara 115/G/2010/PHI/PN.BDG. Yang dalam isi Putusannya mengadili :

Dalam Rekonvensi.

1. Menyatakan mengabulkan gugatan para Penggugat Rekonvensi untuk sebagian ;
  2. Menyatakan Tergugat rekonvensi telah melanggar Pasal 59 ayat(1) dan ayat (2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 100/MEN/VI/2004 Jo Keputusan Menteri Tenaga KerjaDan Tranmigrasi Nomor : 233/MEN/VI/2003 Pasal 1, 2 dan 3 huruf g ;
  3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara para Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi Batal Demi hukum ;
  4. Menyatakan hubungan Kerja Para Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ;
  5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk memanggil dan memperkerjakan para Tergugat Rekonvensi pada posisi semula paling lambat 12 (dua belas) hari sejak putusan diucapkan ;
- 24.Bahwa oleh karena hal tersebut diatas sudah seharusnya TERGUGAT tunduk dan patuh terhadap Undang-Undang yang berlaku dan keputusan hukum yang mengikat untuk merubah status pekerja kontrak atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi pekerja tetap atau pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang selama ini bekerja kepada TERGUGAT;

Hal. 27 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

#### 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

25. Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan terlebih dahulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (Uit vouerbaar bij voorraad) ;

26. Bahwa demi menjamin terlaksananya putusan hakim, Kami memohon kepada Majelis Hakim agar menetapkan uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp. 100.000,- setiap hari nya setelah gugatan para PENGGUGAT dikabulkan sampai dengan TERGUGAT melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu kepada PENGGUGAT;

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

## I. DALAM PROVISI

1. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan September 2009 dan bulan Juli 2010 atau sejak proses perselisihan ini dimulai sampai saat dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap (inkracht van gewisjde) mengenai pokok perkara ;
2. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan ;
3. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara.

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima gugatan para Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu para PENGGUGAT (Surat PKWT No.255/HRD/SB-CI/III/2008, No.657/HRD/CI-SB/XII/2009, No.318/HRD/SBCI/VI/2009, No.575/HRD/CI-SB/III/2008, No.687/HRD/CI-SB/III/2008, No (036/SB-CI/III/2009) No.313/HRD/SBCI-III/2009, No.318/HRD/SBCI/VI/2009, No.684/HRD/CI-SB/IV/2009, No.706/HRD/CI-SB/X/2009, No.695/HRD/CI-SB/VIII/2009, No.703/HRD/CI-SB/X/2009) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menghukum dan Memerintahkan Tergugat untuk segera memanggil para Penggugat Untuk bekerja kembali kepada Tergugat paling lama 12 (dua belas) hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap ;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.100.000,- setiap hari sampai dibuatnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atas nama Penggugat ;
5. Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (Uit vouerbar bij voorraad) meskipun ada kasasi atau upaya hukum lainnya ;
6. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

ATAU :

Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berkehendak lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono)

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

DALAM KONPENSI

## A. DALAM EKSEPSI

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BANDUNG TIDAK BERWENANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA A QUO KARENA PENGGUGAT ADALAH MANTAN KARYAWAN DALAM PKWT DIMANA PENGAKHIRAN MASA KERJANYA TIDAK MEMERLUKAN PENETAPAN DARI LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh gugatan Penggugat oleh karena pemutusan/pengakhiran hubungan kerja antara Perusahaan i.c. Tergugat dengan karyawan yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) i.c. Penggugat tidak memerlukan Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial i.c. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung ;

Hal. 29 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### 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 dalil Tergugat tersebut di atas didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 154 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Bahwa sebagaimana diakuinya dalam setiap butir gugatannya, Penggugat bekerja sebagai Karyawan pada Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang dengan demikian memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak diperlukan adanya penetapan dari PHI pada Pengadilan Negeri Bandung.
3. Bahwa Penggugat dengan segala tipu daya dan akal-akalannya mencoba mengelabui dan seolah-olah tidak tahu atau tidak mau tahu mengenai akibat hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana ketentuan Pasal 154 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimaksud.

Dengan demikian mohon Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo memutuskan terlebih dahulu mengenai eksepsi Tergugat ini dengan menerima eksepsi Tergugat dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara a quo oleh karena Pengakhiran hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memerlukan Penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

### PENGUGAT TIDAK BERKWALITAS UNTUK MENGAJUKAN GUGATAN A QUO (STATUS PERSONA TIDAK BERKWALITAS)

4. Bahwa Tergugat dengan ini menolak secara tegas seluruh gugatan Penggugat karena sebagaimana telah diuraikan pada butir 1 s/d 3

#### 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)



bagian Eksepsi di atas karena status Penggugat adalah bukan lagi sebagai karyawan, hal mana didasarkan pada PKWT masing-masing Penggugat yang telah berakhir sebagaimana diakui oleh Penggugat dalam surat gugatannya pada halaman 8 dan 9 butir 1 s/d 9, masing-masing sebagai berikut :

- Penggugat I telah berakhir pada tanggal 3 Maret 2010.
- Penggugat II telah berakhir pada tanggal 5 Juli 2010.
- Penggugat III telah berakhir pada tanggal 30 April 2010.
- Penggugat IV telah berakhir pada tanggal 26 Februari 2010.
- Penggugat V telah berakhir pada tanggal 24 April 2010.
- Penggugat VI telah berakhir pada tanggal 19 April 2010.
- Penggugat VII telah berakhir pada tanggal 10 Februari 2010.
- Penggugat VIII telah berakhir pada tanggal 14 April 2010.

Pengakhiran Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena habis masa kontrak masing-masing Penggugat telah diberitahukan secara patut.

5. Bahwa gugatan Penggugat diajukan setelah menyelesaikan masa kerja sebagaimana tercantum dalam PKWT dan secara tegas dinyatakan bahwa dengan berakhirnya masa kerja sebagaimana tertuang dalam PKWT, maka antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak memiliki lagi hubungan hukum (Putus Hubungan Kerja). Oleh karena itu, Penggugat tidak memiliki alas hak untuk mengajukan tuntutan dan atau gugatan a quo kepada Tergugat.
6. Telah jelas dan nyata bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan



Penggugat adalah karena berakhirnya masa berlaku PKWT, oleh karenanya tidak diperlukan adanya Penetapan dari PHI pada Pengadilan Negeri Bandung. Dengan tidak diperlukannya Penetapan dalam pengakhiran hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka nyata pula bahwa Penggugat tidak berhak dan berwenang mengajukan Gugatan a quo. Penggugat quod non seharusnya memahami dan tunduk serta patuh pada PKWT, sebagaimana dahulu Penggugat membutuhkan pekerjaan dan menerima upah dari Tergugat.

#### GUGATAN OBSCUUR LIBELS

7. Bahwa Penggugat mendalilkan pada butir 2 halaman 7 gugatan a quo yang pada intinya bahwa Gugatan a quo adalah Gugatan Perselisihan Hak, yang disebutkan bahwa "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Akan tetapi dalam uraiannya selanjutnya pada butir 3 halaman 3 Gugatan Penggugat justru menuduh Tergugat telah melakukan pelanggaran dalam melaksanakan Perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan UUK No. 13 Tahun 2003. Dan semakin kabur dan tidak jelas, dimana Penggugat pun mengajukan gugatan tentang Pemutusan Hubungan kerja hal mana disebutkan dalam gugatan a quo misalnya pada butir 10 halaman 9 Dalam Provisi Penggugat

#### 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)



mempersoalkan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat;

8. Bahwa telah tegas dan nyata bahwa perselisihan ini karena Tergugat tidak mempekerjakan lagi Penggugat karena telah selesai masa kerja sesuai dengan PKWT masing-masing Penggugat ;

Jadi tidak benar dan sangat tidak beralasan dalil Penggugat yang menyatakan bahwa perselisihan ini adalah perselisihan hak karena nyata-nyata perselisihan yang timbul antara Penggugat dengan Tergugat adalah mengenai tidak dipekerjakan kembali penggugat karena telah berakhir masa kerja sesuai dengan PKWT masing-masing Penggugat, oleh karenanya Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan berdasarkan PKWT hal mana tidak diperlukan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan demikian nyatalah bahwa gugatan a quo tidak jelas (obscuur libels), tidak mempunyai dasar hukum dan sama sekali tidak terdapat objek gugatan yang dapat diajukan secara sah ke hadapan Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, karenanya gugatan a quo haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (niet ontvankelijke verklaard);

BAHWA EKSEPSI TERGUGAT INI DISAMPAIKAN ATAS DASAR-DASAR DAN ALASAN YANG KUAT DAN OLEH SEBAB ITU KAMI MOHON KEPADA YANG MULIA MAJELIS HAKIM YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA INI UNTUK MENYATAKAN GUGATAN PENGGUGAT TIDAK DAPAT DITERIMA (NIET ONTVANKELIJE VERKLAARD);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan gugatan Rekonsvansi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

1. Bahwa antara Penggugat Rekonsvansi dan Tergugat Rekonsvansi telah dibuat dan ditandatangani PKWT yang telah berakhir masa berlakunya untuk masing-masing Tergugat Rekonsvansi.
2. Bahwa sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT, Penggugat Rekonsvansi terlebih dahulu telah memberitahukan kepada Tergugat Rekonsvansi melalui surat Pemberitahuan kepada masing-masing Tergugat Rekonsvansi, hal mana pemberitahuan tersebut adalah sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kepmenakertrans RI No.100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu.

3. Bahwa secara tanpa hak dan melawan hukum, Tergugat Rekonpensi tiba-tiba membuat dalih yang pada intinya menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diterapkan kepada Tergugat Rekonpensi padahal nyata-nyata Tergugat Rekonpensi tidak pernah mempersoalkan dan/atau mempermasalahkan PKWT sebelumnya;
4. Bahwa oleh karena masa berlakunya PKWT berikut perpanjangan dan pembaharuannya telah dijalankan, maka Penggugat Rekonpensi mengakhiri hubungan kerjanya dengan Tergugat Rekonpensi. Hal mana Pengakhiran Hubungan Kerja berdasarkan PKWT tidak dipersyaratkan adanya penetapan terlebih dahulu sebagaimana diatur dalam Pasal 154 UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu, masa promosi produk-produk baru dengan harga special sebagaimana yang diperjanjikan dalam PKWT yang telah dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi telah selesai dilaksanakan.

5. Bahwa Penggugat Rekonpensi yang secara teratur dan beritikad baik memenuhi kewajibannya membayar hak-hak normatif Tergugat Rekonpensi, namun pada saat-saat terakhir atau pada saat masa PKWT masing-masing Tergugat Rekonpensi berakhir dan akan berakhir, dibalas dengan tindakan yang meresahkan dan mencemarkan nama baik Penggugat Rekonpensi;

Apakah Tergugat Rekonpensi mengetahui bahwa tindakannya tersebut bisa membawa dampak yang sangat buruk terhadap nama baik Penggugat Rekonpensi? Lebih jauh lagi, tindakan Tergugat Rekonpensi ini bisa membawa dampak buruk bagi iklim investasi di Indonesia secara umum mengingat status Penggugat Rekonpensi sebagai salah satu Perusahaan Modal Asing di Indonesia dan telah menyediakan lapangan kerja bagi lebih dari 11.000 (sebelas ribu) karyawan di seluruh Indonesia. Dapat dibayangkan apabila Penggugat Rekonpensi menghentikan dan/atau memindahkan investasinya dari Indonesia hanya karena merasa terancam oleh tindakan-tindakan yang dilakukan para pihak yang tidak bertanggung jawab dan melanggar hukum. Bagaimana investor i.c. Penggugat



Rekonpensi bisa merasa aman menanamkan investasinya di Indonesia apabila secara berkala dan terus menerus diganggu oleh pihak-pihak tertentu secara tidak bertanggung jawab, hal mana bisa menimbulkan kerugian baik secara materiil maupun immateriil?

6. Bahwa oleh karena Tergugat Rekonpensi mengetahui tidak akan diterima bekerja kembali di perusahaan Penggugat Rekonpensi, maka Tergugat Rekonpensi mencari-cari alasan untuk dilakukannya Perundingan Bipartiet yang dilanjutkan pada tingkat Mediasi Tripartiet di kantor Sudinaskertrans Kota Bandung ;
7. Bahwa PKWT dibuat dan ditandatangani karena pekerjaan yang diberikan Penggugat Rekonpensi kepada Tergugat Rekonpensi merupakan pekerjaan penunjang sehubungan dengan adanya katalog-katalog promosi barang-barang dan dalam rangka menunjang pekerjaan karyawan lainnya dalam menjalankan operasional toko, sebagaimana disebutkan dalam bagian awal PKWT. Hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) huruf d Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
8. Bahwa Tergugat Rekonpensi mengetahui dan memahami bahwa status dan pekerjaan Tergugat Rekonpensi hanya merupakan Pekerjaan Penunjang dalam kegiatan promosi produk-produk baru dimana supplier dari produk tersebut tidak menugaskan Sales Promotion (Girl/Man) di Gerai Carrefour Sukajadi. Pengetahuan dan pemahaman Tergugat Rekonpensi ini terbukti selama 2 (dua) tahun lebih masa berlakunya PKWT tidak pernah dipersoalkan dan/atau dipermasalahkan sampai dengan habisnya masa berlaku PKWT.
9. Bahwa dengan demikian jelaslah bahwa PKWT yang dibuat oleh dan antara Penggugat Rekonpensi dengan Tergugat Rekonpensi adalah sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya (vide Pasal 1338 BW);

Dengan dalil-dalil tersebut, jelaslah bahwa masalah pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan PKWT adalah sah menurut hukum dan tidak memerlukan penetapan dari PHI pada Pengadilan Negeri Bandung.

Hal. 35 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sebaliknya penolakan Tergugat Rekonsensi terhadap Pengakhiran Hubungan Kerja berdasarkan PKWT sangatlah tidak masuk akal dan tidak beralasan oleh karenanya penolakan Tergugat Rekonsensi dimaksud haruslah ditolak dan atau diabaikan.

10. Bahwa berdasarkan seluruh dalil tersebut di atas, jelaslah bahwa PKWT yang telah dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat Rekonsensi dengan Tergugat Rekonsensi telah memenuhi prinsip-prinsip dasar Perjanjian dan mengikat bagi para pihak yang membuatnya baik berdasarkan Pasal 1338 jo. 1601 huruf "a" KUHPerdara maupun berdasarkan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku (vide UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya i.c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

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

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonsensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Bahwa :  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat Rekonsensi/Tergugat Konpensasi dengan Tergugat Rekonsensi/ Penggugat Konpensasi adalah sah dan mengikat para pihak .
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan PKWT atas nama Tergugat Rekonsensi secara hukum sah dan dapat diterima;
4. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya kasasi.

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi putusan Nomor 2/G/2011/ PHI.PN.BDG tanggal 11 April 2011 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONPENSI

DALAM PROVISI

- Menolak Provisi Penggugat ;

DALAM EKSEPSI



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak Eksepsi Tergugat

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap para Penggugat/Sdr. Audi Firman Lantang Dkk batal demi hukum ;
3. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali para Penggugat dengan status pekerja tetap paling lama 12 (dua belas) hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap ;
4. Menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.100.000,- setiap harinya apabila tidak memanggil dan memperkerjakan para Penggugat dengan status pekerja tetap setelah putusan berkekuatan hukum tetap ;
5. Menolak gugatan untuk selain dan selebihnya ;

## DALAM REKONVENS

- Menolak Gugatan Rekonpensi seluruhnya

## DALAM KONVENS DAN REKONVENS

- Membebankan biaya kepada negara Rp 275.000,- (dua ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah) ;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Tergugat pada tanggal 11 April 2011, terhadap putusan tersebut Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 April 2011 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 April 2011, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 21/Kas/G/2011/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 12 Mei 2011 ;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 31 Mei 2011 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 01 Juni 2011 ;

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

Hal. 37 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### 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

tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

## PUTUSAN JUDex FACTI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BANDUNG TIDAK TEPAT DALAM MENERAPKAN HUKUM

1. Bahwa Judex Facti tidak tepat dalam menerapkan hukum atau setidaknya tidaknya kurang Tepat dengan tidak memberikan pertimbangan dengan baik (onvoldoende gemotiveerd) mengenai alasan Pemohon Kasasi mempekerjakan Para Termohon kasasi berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Bahwa Judex Facti dalam pertimbangannya pada halaman 61 paragraf 3 menyatakan bahwa:

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti Penggugat (P-3a, P-3b, P-3c, P-3d, P-3e, P-3f, P-3g, P-3h dan P-6a, P-6b, P-6c) para Penggugat dipekerjakan dibagian/ jabatan Staff Fruit and Vegetable Fresh, Staf OSS, Staff Salad Bar Fresh, Staf Grocery, staff Cashier dan telah bekerja lebih dari 1 tahun dan berdasarkan keterangan saksi sdr. Firmansyah sampai dengan saat ini tidak ada satu divisi pun yang tutup atau berhenti beroperasi, maka berdasarkan fakta dalam persidangan dan didukung cukup bukti majelis menilai pekerjaan yang dilakukan Penggugat berlangsung terus-menerus, sehingga harus dinyatakan bersifat tetap".

Menimbang, bahwa terhadap dalil Tergugat yang menyatakan mempekerjakan para Penggugat dengan PKWT sebagai tenaga penunjang operasional pekerja sehubungan dengan adanya program-program promosi barang, majelis menilai bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan didukung bukti P-3a, P-3b, P-3c, P-3d, P-3e, P-3f, P-3g, P-3h majelis telah menilai bahwa pekerjaan yang dilakukan para Penggugat bersifat tetap, oleh karenanya dalil Tergugat harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Bahwa dalam pertimbangannya tersebut di atas, Judex Facti hanya memberikan penilaian terhadap penamaan atau peristilahan bagian-bagian/ divisi tempat Termohon Kasasi, tetapi tidak menilai berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan -sebagaimana dimuat dalam PKWT

### 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

masing-masing Termohon Kasasi- dimana Para Termohon Kasasi dipekerjakan secara PKWT hanya sebagai Tenaga Penunjang dalam Operasional Toko sehubungan dengan adanya promosi produk baru/ barang-barang baru.

Bahwa penerapan PKWT yang dibuat dan ditandatangani secara bersama-sama oleh Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) huruf d Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang pada intinya menyatakan bahwa :

"PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan"

Berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, jelaslah bahwa Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah atau setidaknya kurang tepat dalam menerapkan hukum dengan tidak memperhatikan ketentuan dalam pasal 59 ayat (1) huruf d Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur dan memberikan izin kepada perusahaan i.c. Pemohon Kasasi untuk mempekerjakan karyawannya i.c. Para Termohon Kasasi melalui PKWT karena pekerjaan dimaksud berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

2. Bahwa Judex Facti salah dan keliru dalam menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan mengenai Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK) yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi

Bahwa Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 62 paragraf 3 menyebutkan bahwa:

"Menimbang, bahwa oleh karena majelis telah mempertimbangkan bahwa pekerjaan yang dilakukan para Penggugat adalah pekerjaan terus menerus

Hal. 39 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan atau bersifat tetap, sehingga terbukti perjanjian kerja yang dilakukan terhadap para Penggugat .... dan seterusnya Telah melanggar Pasal 59 jo Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Majelis berpendapat Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang dilakukan terhadap para Penggugat haruslah dinyatakan batal demi hukum dan memerintahkan kepada Tergugat memanggil masing-masing Penggugat dan mengangkat menjadi karyawan tetap.

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan tersebut di atas karena dalam pertimbangan tersebut Judex Facti telah berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh dan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi batal demi hukum dan memerintahkan kepada Tergugat memanggil masing-masing Penggugat dan mengangkat menjadi karyawan tetap. Namun Judex Facti mengabaikan dan tidak membuat pertimbangan mengenai Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja yang telah diberikan kepada masing-masing Termohon Kasasi.

Bahwa masing-masing Termohon Kasasi, pada saat mengajukan Gugatan telah habis masa kerjanya sesuai dengan Perjanjian dan telah diberikan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja, yaitu sebagai berikut:

- Termohon Kasasi I telah berakhir pada tanggal 3 Maret 2010.
- Termohon Kasasi II telah berakhir pada tanggal 5 Juli 2010.
- Termohon Kasasi III telah berakhir pada tanggal 30 April 2010.
- Termohon Kasasi IV telah berakhir pada tanggal 26 Februari 2010.
- Termohon Kasasi V telah berakhir pada tanggal 24 April 2010.
- Termohon Kasasi VI telah berakhir pada tanggal 19 April 2010.
- Termohon Kasasi VII telah berakhir pada tanggal 10 Februari 2010.
- Termohon Kasasi VIII telah berakhir pada tanggal 14 April 2010.

Dan untuk masing-masing Termohon Kasasi telah diberikan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK) sebagaimana bukti T-9.1 s/d bukti T-9.8.

Bahwa Dalam Pasal 59 jo Pasal 52 UU No.13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apabila dapat dibuktikan telah melanggar ketentuan hukum yang

### 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)



berlaku menjadi batal demi hukum. Namun Judex Facti yang memeriksa perkara a quo, tidak mempertimbangkan apakah perjanjian yang telah dilaksanakan dengan sempurna yang mana telah dilakukan pengakhiran perjanjian melalui surat keterangan berakhirnya hubungan kerja (skbhk) kemudian dapat dibatalkan ? dan bagaimana dengan surat keterangan berakhirnya hubungan kerja (skbhk) yang telah diberikan kepada masing-masing termohon kasasi apakah dengan serta merta dapat dibatalkan?

Bahwa Judex Facti jelas telah lalai dalam pertimbangan hukum dengan tidak mempertimbangkan fakta hukum yang terungkap di persidangan mengenai telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan telah diterbitkannya Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK), SKBHK mana merupakan istilah yang digunakan Termohon Kasasi untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelaslah bahwa Judex Facti salah dan keliru dalam menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan (Onvoldoende Gemotiveerd) serta tidak membuat pertimbangan dengan baik (Ondedeulijke Gemotiveerd) dalam memutuskan perkara a quo karena tidak secara jelas menyebutkan klausul perjanjian mana yang tidak sesuai dengan undang-undang dan tidak mempertimbangkan sama sekali pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan.

Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Salah Telah Lalai Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-Undangan

1. Judex Facti dalam amar putusannya tidak menyebut secara jelas Nomor dan tanggal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang batal demi hukum

Bahwa Pemohon Kasasi keberatan terhadap Putusan Judex Facti yang dalam Amar Putusannya pada Bagian Konvensi poin 2 menyatakan, "Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap para Penggugat/ sdr. Yunus Baihaqi Dkk batal Demi Hukum". Bahwa amar putusan ini tidak menyebutkan nomor dan tanggal PKWT yang dinyatakan batal demi Hukum oleh karenanya nyata-nyata tidak memenuhi syarat (bertentangan) dengan undang-undang dan tidak didasarkan pada alasan hukum yang menjadi dasar putusan (vide Pasal 102 ayat (1) huruf "e" UU No.2 Tahun 2004);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam obyek gugatan dalam Perkara A quo adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dan dalam Perjanjian Tersebut dicantumkan mengenai tanggal dibuat dan nomor Perjanjian yang berbeda untuk masing-masing Termohon Kasasi, oleh karenanya perlu adanya penegasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal berapa dan nomor berapa yang batal demi hukum?

Bahwa Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung jelas telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, dimana Judex Facti dengan tidak menyebutkan secara jelas obyek gugatan mana yang dinyatakan batal demi hukum.

Dengan demikian jelaslah bahwa Amar Putusan a quo bertentangan dengan pertimbangan hukumnya yang karenanya tidak memenuhi syarat Putusan Pengadilan sebagaimana dimaksud Pasal 102 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004. Konsekuensinya Putusan a quo harus dibatalkan (vide Pasal 102 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004).

Maka berdasarkan semua hal tersebut, Pemohon Kasasi dahulu Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi mohon kepada bapak ketua Mahkamah Agung R.I untuk memutuskan:

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi;
- Membatalkan Putusan atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No.02/G/2011/PHI/ PN.BDG. yang dibacakan pada tanggal 11 Maret 2011; dan

DALAM KONVENSI

DALAM EKSEPSI

- Menerima eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan menolak atau setidaknya tidak dapat menerima gugatan Penggugat.

DALAM PROVISI

- Menolak atau setidaknya menyatakan tidak dapat menerima Permohonan Provisi dari Penggugat;

## 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

- Menolak Permohonan Sita Jaminan yang diajukan Penggugat;

## DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

## DALAM REKONVENSI

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Bahwa:  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi/Penggugat Konvensi adalah sah dan mengikat para pihak.
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan PKWT atas nama Tergugat Rekonvensi secara hukum sah dan dapat diterima;
4. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya kasasi.

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menghukum Penggugat Konvensi/Tergugat Rekonvensi untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini apabila ada.

## ATAU

Apabila Pengadilan berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex a quo et bono)

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

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah benar dalam pertimbangan dan tepat memutus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, atas pelanggaran yang dilakukan Pemohon Kasasi semula Tergugat melanggar pasal 52 Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, mengingat pekerjaan yang dilakukan para Termohon Kasasi/Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap dilarang untuk diikat dengan Perjanjian Kerja Waktu

Hal. 43 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu dan oleh karena itu harus dibatalkan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/hubungan kerja tetap sebagaimana ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang – Undang No.13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa permohonan dari Pemohon Kasasi, juga tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang - Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang – Undang No. 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT. Carrefour Indonesia** tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), dan berdasarkan 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, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dan ditambah 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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. Carrefour Indonesia** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu** tanggal **26 September 2012** oleh **H. Yulius,SH.,MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Jono Sihono, SH.** dan **Arief Soedjito, SH.,MH.** 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

#### 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

Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh **Eko Budi Supriyanto,SH.,MH.**

Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd./Jono Sihono, SH.

ttd./Arief Soedjito, SH.,MH.

K e t u a,

ttd./

H. Yulius,SH.,MH.

Panitera Pengganti,

ttd./

Eko Budi Supriyanto,SH.,MH.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI,SH.,MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002.

Hal. 45 dari 45 hal.Put.Nomor 594 K/Pdt.Sus/2011

### 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)