



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dokumen ini diunduh dari situs <http://putusan.mahkamahagung.go.id> dan bukan merupakan salinan otentik putusan pengadilan.

## P U T U S A N

Nomor : 788 K/Pdt.Sus/2009

### 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 :

PT. TECHNOPIA JAKARTA, berkedudukan di Jl. Terusan Interchange Tol Karawang Timur, Desa Anggadita, Kec. Klari, Kab. Karawang, dalam hal ini memberi kuasa kepada SONI WASITA, SH.,Sp.1 dan kawan, para Advokat, berkantor di Jalan Natuna No.19, Kota Bandung, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 13 Agustus 2009, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

m e l a w a n :

JUPRIZAL, bertempat tinggal di Dusun Krajan I RT 05 RW 01 Desa Gintungkerta, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, dalam hal ini memberi kuasa kepada YULI RISWANTO dan kawan-kawan, Para Pengurus Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, yang berkedudukan di Jl. Raya Klari Desa Gintungkerta No.3, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang 41371, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 September 2009, Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Bahwa perusahaan Tergugat adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2002 dan memproduksi obat nyamuk ;

Bahwa Penggugat adalah Pekerja/Karyawan yang bekerja pada perusahaan Tergugat sejak tanggal 06 Agustus 2007 dan merupakan anggota Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (SPTJ FSPMI) ;

Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja pertama kali dengan

#### 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)





Tergugat sejak tanggal 06 Agustus 2007 sampai dengan 05 November 2007 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja tersebut dibuat secara tertulis ;

Bahwa apabila ditinjau dari jenis dan sifat pekerjaan yang ada di perusahaan Tergugat adalah bersifat tetap, dalam hal ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi ;

Bahwa berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan tersebut di atas secara jelas dan nyata telah melanggar ketentuan pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan :

Pasal 59 U UNo. 13 Tahun 2003 :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
1. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ;
  2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ;
  3. pekerjaan yang sifatnya musiman ; atau
  4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan dalam percobaan atau penjajakan.

*Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.*

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

*Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung pada cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus-menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

*tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu;*

Bahwa akibat dari pelanggaran UU No. 13 tahun 2003 pasal 59 ayat (1) dan (2) di atas, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah

Hal. 2 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu"* ;

Bahwa, pada tanggal 06 November 2007 Tergugat memperpanjang PKWT antara Penggugat dengan Tergugat secara tertulis tanpa ada pemberitahuan 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir,

1. Bahwa jika Tergugat memang konsisten menganggap Penggugat sebagai pekerja PKWT maka Tergugat telah melanggar hukum dengan tidak memberitahukan perpanjangan kerja 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja berakhir secara tertulis ;
2. Bahwa berdasarkan pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *"Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir lelah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan"* ;
3. Bahwa perpanjangan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat yang dibuat tanggal 06 November 2007 adalah batal demi hukum, maka berdasarkan pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan nyata dan jelas status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan PKWTT atau pekerja tetap ;

Bahwa Penggugat yakin secara sungguh-sungguh bahwa dirinya adalah PKWTT atau pekerja tetap berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia serta memiliki alasan dan dasar hukum ;

1. Bahwa alasan Penggugat yakin dirinya sebagai pekerja PKWTT didasarkan pada jenis pekerjaannya dimana perusahaan Tergugat telah berjalan terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu sejak tahun 2002 dan Pengugat ditempatkan di bagian produksi;
2. Bahwa alasan Penggugat yakin dirinya sebagai pekerja tetap PKWTT



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

didasarkan pada tidak ada pemberitahuan perpanjangan kontrak 7 (tujuh) hari sebelum masuk kontrak Penggugat berakhir di tanggal 05 November 2007 ;

Bahwa Penggugat melalui Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang C.q. Bidang Pengawasan Tentang Penyimpangan

Hal. 3 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) di Perusahaan Tergugat dengan Surat Nomor. 006/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWTT 63 (enam puluh tiga) orang, yang dilakukan Tergugat ;

1. bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang melakukan kunjungan ke

PT. Technopia Jakarta sebagai tindak lanjut atas laporan dari Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia tersebut ;

2. bahwa hasil dari kunjungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang ke PT. Technopia Jakarta tersebut adalah, Tergugat menjanjikan akan merubah status PKWT ke- 63 orang dimaksud (termasuk Penggugat) menjadi PKWTT secara bertahap ;

Bahwa Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia pada tanggal 20 Juni 2008 menyampaikan surat 012/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 yang berisi laporan tindak penyimpangan PKWT 32 orang anggota SPTJ FSPMI, di PT. Technopia Jakarta kepada Dinas Tenaga Kerja Karawang ;

1. bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang melakukan kunjungan ke PT. Technopia Jakarta sebagai tindak lanjut atas laporan, dari

Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia tersebut;

2. bahwa hasil dari kunjungan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang ke PT. Technopia Jakarta tersebut adalah Tergugat kembali menjanjikan akan merubah status PKWT ke-32 orang dimaksud menjadi PKWTT secara bertahap;

Bahwa Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia menerima tembusan surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Nomor : 5666/2124/PKTK tertanggal 31 Juli 2008 tentang penegasan PKWT sebanyak 95 (sembilan puluh lima) orang pekerja PT. Technopia Jakarta berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai tindak lanjut dari surat No. 006/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 63 (enam puluh tiga) orang dan Surat Nomor: 012/D/SPTJ-FSPMI/VI/2003 tanggal 20 Juni 2008 perihal penyimpangan 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 Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

63 (enam puluh tiga ) orang dan surat Nomor: 012//D/SPTJ-FSPMI/VI/2008

tanggal 20 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 32 (tiga puluh dua) orang,

yang amarnya :

1. Dasar :

a. Surat Pengaduan PUK PT. Technopia Jakarta Nomor : 006/D/SPTJ-

Hal. 4 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009

### 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

FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008 perihal penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 63 orang pekerja dan surat Nomor: 012//D/SPTJ-SPMI/VI/2008 tanggal 20 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 32 (tiga puluh dua) orang ;

b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. 100/Men/VI/2004 ;

2. Setelah diadakan penelitian dan pengkajian terhadap PKWT antara PT. Technopia Jakarta dengan para tenaga kerja tersebut serta kondisi di lapangan/perusahaan, maka (PKWT) yang ada menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

3. Demikian pengesahan kami untuk dapat dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku.

Bahwa jelas dan terang seharusnya Tergugat mengangkat dan mengakui Penggugat sebagai pekerja tetap atau PKWTT di perusahaan Tergugat ; Bahwa Tergugat tetap bersikukuh dengan pendiriannya dan menolak surat penegasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang tersebut ;

1. Bahwa surat penegasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang tersebut telah sah dan meyakinkan berdasarkan penelitian dan pengkajian bagian

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang sesuai dengan mekanisme yang berlaku ;

2. Bahwa Tergugat telah menunjukkan itikad tidak baik dengan cara mengulur-ulur waktu untuk merubah PKWT ke-63 orang (termasuk Penggugat) ditambah ke-32 orang menjadi PKWTT;

3. Bahwa Tergugat telah menunjukkan itikad tidak baik dengan cara menolak surat penegasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dan bersikap keras kepala dengan tetap menganggap PKWT yang dibuat antara Tergugat

dengan para pekerjanya (Penggugat) adalah sah ;

Bahwa Tergugat memutus hubungan kerja Penggugat secara sepihak pada tanggal 06 November 2008 dengan alasan habis kontrak padahal hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menurut hukum status



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

hubungan kerja tersebut adalah PKWTT sehingga seharusnya pemutusan hubungan kerja melalui penetapan PHK bukan putus kontrak ;

Bahwa Penggugat melalui Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia melayangkan Surat Nomor 043/D/SPTJ-FSMI/XI/2008 perihal permohonan berunding ke-I terhadap PHK Penggugat kepada Tergugat, namun kembali tidak ditanggapi oleh Tergugat ;

Bahwa Penggugat melalui Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta

Hal. 5 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia kembali melayangkan Surat Nomor : 045/D/SPTJ-FSMI/XI/2008 perihal permohonan berunding ke-II terhadap PHK Penggugat kepada Tergugat, namun kembali tidak ditanggapi oleh Tergugat ;

Bahwa Penggugat melalui Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia kembali melayangkan Surat Nomor : 045/D/SPTJ-FSMI/XI/2008 perihal permohonan berunding ke-III terhadap PHK Penggugat kepada Tergugat, namun kembali tidak ditanggapi oleh Tergugat ;

Bahwa oleh dikarenakan Tergugat tidak ada itikad baik dengan tidak mau diajak berunding secara Bipartit, maka Penggugat melalui Serikat Pekerja PT. Technopia Jakarta Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Mencatatkan Perselisihan tersebut dengan Surat Nomor 051/D/SPTJ-FSPMI/XII/2008 kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Cq. HI-Syaker Perihal Permohonan Pencatatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ;

1. bahwa tanggal 8 Januari 2009 Penggugat mendapatkan Surat Panggilan Ke-I dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat 567/24/HI-Syaker yaitu sidang Mediasi Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat, di mana pihak Tergugat tidak hadir ;

2. bahwa tanggal 14 Januari 2009 Penggugat mendapatkan Surat Panggilan

Ke-II dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat 567/84/HI-Syaker yaitu sidang Mediasi Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat, di mana pihak Tergugat tidak hadir kembali ;

3. bahwa tanggal 23 Januari 2009 Penggugat mendapatkan Surat Panggilan Ke-III dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat

567/66/HI-Syaker yaitu sidang Mediasi Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat, di mana pihak Tergugat tidak ada itikad baik sampai sidang mediasi ke-III pun tidak hadir ;

Bahwa tanggal 03 Februari 2009 Penggugat mendapatkan surat anjuran dari Dinas Tenagakerja Kabupaten Karawang dengan Nomor : 567/274/HI-Syaker, yang isinya ;

## MENGANJURKAN

1. Agar pihak perusahaan PT. Technopia Jakarta mempekerjakan kembali



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Sdr. Juprizal dan Ahmad Saeful Aripin ;

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran ini ;
3. Bila salah satu atau kedua belah pihak menolak Anjuran, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial ;

Hal. 6 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat melalui Serikat Pekerja Metal Indonesia menerima anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Nomor. 567/274/HI-Syaker tersebut melalui surat nomor 055/D/SPTJ-FSPMI/II/2009 tanggal 6 Februari 2009 ;

Bahwa oleh karena tidak adanya penyelesaian di tingkat Bipartit dan Mediasi, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ;

Bahwa perbuatan Tergugat mengakibatkan kerugian hak Penggugat atas Upah Penggugat sebesar Rp.5.034.266,- (lima juta tiga puluh empat ribu dua ratus enam puluh enam rupiah), dengan perincian sebagai berikut :

Upah PENGGUGAT Yang Belum Dibayar		
Bulan	Tahun	Gaji Pokok
November	2008	Rp. 506.566,-
Desember	2008	Rp. 970.000,-
Januari	2009	Rp. 1.185.900,-
Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
Maret	2009	Rp. 1.185.900,-
<b>Jumlah</b>		Rp. 5.034.266,-

Bahwa kerugian tersebut dapat dihindari apabila Tergugat mematuhi Pasal 155 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatakan :

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

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Bahwa menurut Pasal 96 ayat (1) Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatakan :  
"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 Ketenagakerjaan,

Hal. 7 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung supaya memberikan putusan sebagai berikut :

### DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang menimbulkan kerugian bagi Penggugat ;
3. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil para Penggugat untuk dipekerjakan kembali pada jabatan dan kedudukan semula dengan status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap) dan tetap membayarkan upah dan hak-hak yang biasa diterima Penggugat ;

### DALAM POKOK PERKARA :

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan pekerjaan Penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap;
3. Menetapkan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan status hubungan kerja adalah PKWTT ;
4. Menghukum Tergugat untuk mengakui dan mengangkat Penggugat menjadi PKWTT ;
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh hak Penggugat atas upah sebesar Rp.5.034.266,- (lima juta tiga puluh empat ribu dua ratus enam puluh enam rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

Upah PENGGUGAT Yang Belum Dibayar		
Bulan	Tahun	Gaji Pokok
November	2008	Rp. 506.566,-
Desember	2008	Rp. 970.000,-
Januari	2009	Rp. 1.185.900,-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
Maret	2009	Rp. 1.185.900,-
<b>Jumlah</b>		Rp. 5.034.266,-

6. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini ;

Hal. 8 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009

#### 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

7. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada perlawanan, banding atau upaya hukum lainnya ;

SUBSIDAIR :

Apabila Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat telah menyangkal dalil-dalil gugatan tersebut dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

Bahwa Penggugat dalam rekonvensi adalah Presiden Direktur PT. Technopia Jakarta yang berkedudukan di Jl. Trs. Interchange, Anggadita, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat Indonesia, selaku Presiden Direktur sesuai dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang termuat dalam Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. TECHNOPIA JAKARTA, No. 12 tertanggal 20 Maret 2002 yang dibuat di hadapan Yobana Samial, SH. Notaris di Jakarta, untuk selanjutnya disebut Penggugat DR ;

Bahwa PT. Technopia Jakarta adalah suatu Perseroan Terbatas yang secara yuridis berdiri sendiri dan bertanggung jawab secara terbatas sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku ;

Bahwa Tergugat Dalam Rekonvensi adalah Pekerja yang pernah bekerja pada PT. Technopia Jakarta sebagai Pekerja yang terikat pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), untuk selanjutnya disebut Tergugat DR ;

Bahwa perusahaan Penggugat DR PT. Technopia Jakarta hingga saat ini kondisinya masih bergantung kepada ada tidaknya pesanan/order dari Buyer, sehingga pekerjaan yang ada di perusahaan Tergugat dapat dikategorikan sebagai pekerjaan musiman, sebagaimana dimaksudkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu, BAB III Pasal 5 ayat (1) : Pekerjaan pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerja musiman ;

Bahwa Tergugat DR pernah bekerja pada Penggugat DR sejak tanggal 6 Agustus 2007 sampai dengan tanggal 5 November 2008 dengan status

### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

hubungan kerja adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bahwa Tergugat DR memerlukan tenaga Penggugat DR sebagai tenaga/pekerja tambahan untuk membantu pekerja yang telah ada di Perusahaan Tergugat DR, dikarenakan Perusahaan Tergugat DR masih tergantung ada tidaknya pesanan/order dari Buyer. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat DR dengan

Hal. 9 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat DR berakhir demi hukum dikarenakan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sejak tanggal 5 November 2008. hal inipun sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat (1) b : Perjanjian Kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja ;

Bahwa Penggugat DR tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Tergugat DR. Adalah fakta hukum bahwa hubungan kerja antara Tergugat DR dengan Penggugat DR berakhir dengan sendirinya demi hukum karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sejak tanggal 6 November 2008. Hal inipun sebagaimana ditegaskan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 61 ayat (1) b : Perjanjian Kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Bahwa menurut Pasal 1338 KUHPerdara, perjanjian tersebut merupakan Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya ;

Bahwa selain itu, Penggugat DR tidak melanjutkan hubungan kerja dengan Tergugat DR karena juga pertimbangan pesanan/order dari Buyer yang tidak tetap ataupun orderan menurun, serta kondisi kemampuan finansial perusahaan dan kondisi bisnis yang belum memungkinkan ;

Bahwa oleh karena itu, Penggugat DR berketetapan hubungan kerja antara Tergugat DR dan Penggugat DR telah berakhir dengan sendirinya demi hukum karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu sejak tanggal 6 November 2008 ;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat dalam rekonsensi menuntut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung supaya memberikan putusan sebagai berikut :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat DR untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan bahwa Penggugat DR telah melaksanakan, mentaati dan mematuhi Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.100/ Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu,

BAB III Pasal 5 ayat (1) : *Pekerjaan pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan PKWT sebagai pekerjaan musiman ;*

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat DR dengan Penggugat DR telah berdasarkan hukum ;
4. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat DR dengan Penggugat DR telah berakhir dengan sendirinya demi hukum terhitung tanggal 6 November 2008 dan dengan demikian tidak ada lagi kewajiban

Hal. 10 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat DR untuk membayar upah berikut hak-hak yang biasa diterima oleh Tergugat DR ;

5. Membebaskan biaya menurut hukum ;

Subsida :

- o Seandainya Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. I A Bandung berpendapat lain, Tergugat/Penggugat DR mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*) ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG. tanggal 05 Agustus 2009 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM PROVISI

Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

DALAM KONVENSI :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Juprizal dengan

Tergugat PT. Technopia Jakarta terhitung mulai 5 Agustus 2009 ;

3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

Uang Pesangon :	= Rp.
2 x 2 Rp.1.087.778,-	4.327.112,-
Uang Penghargaan Masa Kerja	= ----
Uang Penggantian Hak	
15% x Rp.4.327.112,-	= <u>Rp. 647.066 +</u>
Jumlah	= Rp.4.976.178,-

4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

DALAM REKONVENSI :

- 0- Menolak gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya ;

DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

- 0- Membebaskan biaya perkara sebesar Rp.394.000,- (tiga ratus sembilan

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

puluh empat ribu rupiah) kepada Negara ;

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 05 Agustus 2009 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 13 Agustus 2009 diajukan permohonan kasasi secara lisan di Kepaniteraan Pengadilan

Hal. 11 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 Agustus 2009 sebagaimana ternyata dari akta pernyataan permohonan kasasi Nomor : 76/Kas/G/2009/PHI.BDG. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 31 Agustus 2009 ;

bahwa setelah itu oleh Penggugat yang pada tanggal 9 September 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Tergugat diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 16 September 2009 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

**1. ALASAN DAN KEBERATAN PERTAMA :**

JUDEX FACTI TELAH KELIRU DALAM MENERAPKAN HUKUM BERKENAAN DENGAN PASAL 50 S/D PASAL 63 UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003. SEHINGGA MENGHASILKAN KEPUTUSAN YANG KELIRU DAN TIDAK BENAR DALAM MEMBERIKAN PUTUSANNYA. Bahwa Pertimbangan hukum Judex Facti telah saling bertentangan antara pertimbangan hukum yang satu dengan pertimbangan hukum yang lainnya, sehingga Pemohon Kasasi berpendapat Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukumnya. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam pertimbangan hukum pada alinea ke-5 dan ke-6 halaman 18 dan alinea ke-1 halaman 19 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 58/G/2009/PHI.BDG tanggal 05 Agustus 2009, yang menyatakan :

*Alinea ke-5 halaman 18 :*

*"Menimbang, bahwa dengan adanya Surat Kesepakatan Kerja Waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti yang diajukan, Majelis Hakim menilai isi dari perjanjian secara tertulis telah*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

*mencerminkan adanya hubungan kerja sehingga perjanjian kerja tersebut telah memenuhi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 50 "Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh" serta Pasal 51 ayat (1) "perjanjian kerja tersebut dibuat*

Hal. 12 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



*secara tertulis*";

*Alinea ke-6 halaman 18 :*

*"Menimbang, bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana bukti P-10, dan T-1 telah memenuhi unsur-unsur pekerjaan, perintah dan upah sehingga sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 yang mengatur "hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah" ;*

*Alinea ke-1 halaman 19 :*

*"Menimbang, bahwa terhadap bukti P-10 dan T-1, Majelis Hakim, bukti tersebut bukan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu tetapi hanya merupakan curriculum vitae yang menyangkut identitas para Penggugat;*

*Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum seperti tersebut di atas, Judex Facti telah nyata-nyata dengan jelas telah salah menerapkan hukum karena pertimbangan hukum dalam alinea ke-5 dan ke-6 halaman 18, bertentangan/kontradiksi dengan alinea ke-1 halaman 19, sebagaimana dijelaskan sebagai berikut :*

- 1. Bahwa pada intinya Judex Facti pada alinea ke-5 dan ke-6 halaman 18 berpendapat Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh" dan adanya "perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis", sehingga dengan demikian Judex Facti telah mengakui keberlakuan PKWT yang dibuat antara Penggugat/ Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi, sebagai dasar adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;*
- 2. Bahwa namun sebaliknya, Judex Facti pada alinea ke-1 halaman 19 yang pada intinya berpendapat bukti P-10 dan T-1, bukan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu tetapi hanya merupakan curriculum vitae yang menyangkut identitas para Penggugat. Bahwa pendapat Judex Facti dalam hal ini jelas-jelas dan nyata-nyata telah salah karena baik bukti P-10 yang*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan oleh Termohon Kasasi dan bukti T-1 yang diajukan oleh Pemohon Kasasi adalah bukti yang sarna yaitu SURAT PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU antara Penggugat dengan Tergugat, dan bukanlah curriculum vitae;

3. Bahwa dengan demikian, seharusnya dengan tidak adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karena bukti P-10 dan bukti T-1 dianggap oleh Judex Facti hanyalah sebagai curriculum vitae, *berarti* sejak semula tidak adanya Hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon

Hal. 13 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



Kasasi karena tidak adanya perjanjian kerja sebagai dasar yang melandasi adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi.

4. Bahwa lebih daripada itu, Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap dan tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dibuat berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1320 dan 1338 KUHPerdara, antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, telah berakhir demi hukum.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, jelas Judex Facti di dalam memberikan pertimbangan hukumnya nyata-nyata telah sangat keliru dan salah menerapkan hukum sehingga menghasilkan keputusan yang keliru dan tidak benar dalam memberikan keputusannya. Oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1 A Bandung Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG tanggal 05 Agustus 2009, haruslah dibatalkan.

## **2. ALASAN DAN KEBERATAN KEDUA:**

JUDEX FACTI TELAH KELIRU DALAM MENERAPKAN HUKUM BERKENAAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU. SEHINGGA MENGHASILKAN KEPUTUSAN YANG KELIRU DAN TIDAK BENAR DALAM MEMBERIKAN PUTUSANNYA.

Bahwa Pemohon Kasasi sangat tidak sependapat dengan Pertimbangan hukum Judex Facti pada alinea ke-3 halaman 19 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1 A Bandung Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG tanggal 05 Agustus 2009, yang menyatakan :

*"Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi disumpah, Dewanta Yudi S. Tergugat telah melakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu kepada Penggugat dengan tidak memberitahukan terlebih dahulu, sehingga Majelis Hakim menilai Tergugat telah melanggar pasal 59 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja tertentu paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir telah memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan", dengan demikian*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

*akibat hukumnya telah diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 yang menyebutkan "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud da/am ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), maka demi hukum menjadi*

Hal. 14 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*perjanjian kerja waktu tidak tertentu", dengan demikian haruslah dinyatakan status pekerja dari Penggugat menjadi pekerja tetap/perjanjian kerja waktu tertentu;*

Bahwa pada pertimbangan hukum seperti tersebut di atas, Judex Facti telah nyata-nyata tidak mempertimbangkan adanya kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yang telah berdasarkan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerduta. Bahwa PKWT tersebut telah dibuat dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi selaku Pekerja dengan Pemohon Kasasi selaku Pengusaha, sebagaimana dimaksud dalam P-10 dan bukti T-1 yaitu :

Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.260/HR-PTTJ/VIII/2007 (PKWT I) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.275/HR-PTTJ/X/2007 (PKWT II). Bahwa lebih daripada itu, kesaksian dari Sdr.Dewanto Yudi S. adalah tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya karena Saksi Sdr. Dewanto hanyalah selaku pekerja dengan jabatan Leader Quality Control. Bahwa yang mengetahui permasalahan dan teknis PKWT di Perusahaan PT.Technopia Jakarta adalah pegawai di bagian departemen HRD dan Personalia. Dengan demikian keterangan saksi sdr. Dewanto tersebut dapat dikategorikan sebagai kesaksian yang tidak berkualitas ;

Bahwa seandainya pun tidak ada pemberitahuan tertulis ataupun tidak adanya jeda waktu 30 hari sebelum pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, seharusnya Termohon Kasasi selaku Pekerja pada waktu itu mengajukan keberatan dan tidak perlu melanjutkan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, akan tetapi pada kenyataannya, ketika Pemohon Kasasi menawarkan Perjanjian kerja waktu tertentu kepada Termohon Kasasi, Termohon Kasasi tidak keberatan dan Termohon Kasasi menandatangani Perjanjian PKWT tersebut, sebagaimana dimaksud di dalam bukti P-10 dan bukti T-1 yaitu : Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.260/HR-PTTJ/VIII/2007 (PKWT I) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.275/HR-PTTJ/X/2007 (PKWT II), sehingga dengan demikian kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yang telah berdasarkan Pasal



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

1320 dan Pasal 1338 KUHPerdata tersebut dan *telah dibuat dan ditandatangani* oleh Termohon Kasasi selaku Pekerja dengan Pemohon Kasasi selaku Pengusaha adalah PKWT yang sah dan Telah Berdasarkan Hukum.

Oleh karena itu, dengan berakhirnya perjanjian kerja dalam PKWT maka

Hal. 15 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009

### 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

demikian hukum berakhir pula perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, termasuk tidak ada lagi hak-hak dan ataupun kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi.

Bahwa selain daripada itu, Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pengangkatan sebagai Karyawan Tetap dan tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Termohon Kasasi, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang dibuat berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1320 dan 1338 KUHPerduta, antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, telah berakhir demikian hukum.

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, jelas Judex Facti di dalam memberikan pertimbangan hukumnya nyata-nyata telah sangat keliru dan salah menerapkan hukum sehingga menghasilkan keputusan yang keliru dan tidak benar dalam memberikan keputusannya. Oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kis. 1 A Bandung Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG tanggal 05 Agustus 2009, haruslah dibatalkan.

### **3. ALASAN DAN KEBERATAN KETIGA:**

JUDEX FACTI TELAH KELIRU DALAM MEMBERIKAN PUTUSANNYA YAITU TELAH MEMBERIKAN PUTUSAN YANG MENGABULKAN MELEBIHI APA YANG DIMINTAKAN PENGGUGAT/TERMOHON KASASI DALAM PETITUMNYA (ULTRA PETITUM PARTIUM).

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap pendapat judex Facti di dalam pertimbangan hukumnya pada alinea ke-2 halaman 20 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kis. 1 A Bandung Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG tanggal 05 Agustus 2009, yang menyatakan :

*"Menimbang, bahwa berdasarkan fakta di persidangan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat tidak memungkinkan untuk dipertahankan lagi karena tidak mencerminkan adanya hubungan industrial yang antara keduanya, oleh karenanya dengan pertimbangan keadilan, sesuai dengan pasal 100 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 bahwa dalam mengambil putusan, Majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan, maka pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat dilakukan, dengan berpedoman pada*

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

*pasal 164 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali  
pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156  
ayat (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 dan untuk upahnya  
berpedoman pada keputusan Gubernur Jawa Barat No.561/Kep.684-  
Bangsos/2008 tentang*

Hal. 16 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*upah minimum kabupaten/kota di Jawa Barat tahun 2009 untuk karawang sebesar Rp.1.081.778,- (satu juta delapan puluh satu ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah) dengan masa kerja Penggugat sesuai bukti P-10 masa kerja 2 tahun ..... "*

Bahwa ternyata Judex Facti memeriksa dan memutus perkara ini telah nyata-nyata mengabdikan melebihi apa yang dimintakan Termohon Kasasi di dalam gugatannya. Bahwa di dalam Petitum gugatan Penggugat/Termohon Kasasi, Termohon Kasasi tidak pernah meminta untuk Diputuskan Hubungan Kerjanya.

Bahwa azas yang digariskan pada Pasal 178 ayat (3)HIR, Pasal 189 ayat (3) RBG dan Pasal 50 Rv, yaitu putusan tidak boleh mengabdikan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan. Hakim yang mengabdikan melebihi posita maupun petitum gugat, dianggap telah melampaui batas wewenang atau *ultra vires* yakni bertindak melampaui wewenangnya (*beyond the powers of his authority*). Apabila putusan mengandung *ultra petitum*, harus dinyatakan cacat (*invalid*) meskipun hal itu dilakukan hakim dengan itikad baik (*good faith*) maupun sesuai dengan kepentingan umum (*public interest*). Hal ini pun ditegaskan dalam Putusan MA

No.1001/K/Sip/1972, yang melarang Hakim mengabdikan hal-hal yang tidak diminta atau melebihi dari apa yang diminta. Jadi, dengan demikian jelas Judex Facti secara nyata telah keliru dalam memberikan putusannya yaitu telah memberikan putusan yang mengabdikan melebihi apa yang dimintakan Terbanding/Penggugat dalam Petitumnya (*Ultra Petitum Partium*), oleh karena itu **PUTUSAN TERSEBUT HARUSLAH DIBATALKAN ;**

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

mengenai alasan 1 dan 2 :

bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

15 Bahwa pekerjaan yang dikerjakan Penggugat didasarkan dengan hubungan kerja dengan status PKWT karena didasarkan atas adanya



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

pesanan/order dan Perjanjian Kerja yang dibuat Tergugat tidak melanggar Pasal 59

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;  
15 Bahwa PKWT antara Penggugat dengan Tergugat yang tidak melanggar  
Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans  
No.100/MEN/VI/2004 telah berakhir terhitung tanggal 6 November 2008 dan

Hal. 17 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



berdasarkan Pasal 61 dan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengakhiran hubungan kerja a quo tidak menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta membayar ganti kerugian ;

15 Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka pertimbangan Judex Facti yang menyatakan hubungan kerja Penggugat menjadi PKWTT (hal. 20) dan menghukum Tergugat membayar Uang Pesangon, Uang Penghargaan

Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak sesuai Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dibatalkan ;

- o Bahwa berdasarkan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.260/HR-PTTJ/VIII/2007 (PKWT I) dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu No.275/HR-PTTJ/X/2007 (PKWT II) dan oleh karena tidak diperpanjang lagi, maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berakhir pada tanggal 6 November 2008 ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas dengan tidak perlu mempertimbangkan alasan kasasi lainnya, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. TECHNOPIA JAKARTA tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG. tanggal 05 Agustus 2009 serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara ini di bawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka para pihak tidak dikenakan biaya perkara dan berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 biaya perkara dibebankan kepada Negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004,



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT.  
TECHNOPIA JAKARTA tersebut ;

Hal. 18 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 58/G/2009/PHI.BDG. tanggal 05 Agustus 2009 ;

## MENGADILI SENDIRI

### DALAM KONVENSI

#### Dalam Provisi :

- o Menolak tuntutan Provisi Penggugat untuk seluruhnya ;

#### Dalam Pokok Perkara :

- o Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

### DALAM REKONVENSI :

- o Mengabulkan gugatan Penggugat dalam Rekonvensi untuk seluruhnya ;
- o Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung sejak tanggal 6 November 2008 ;

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

Membebankan biaya perkara dalam semua tingkat peradilan kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Rabu tanggal 14 April 2010** oleh Prof. Dr. Mieke Komar, SH.,MCL. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Jono Sihono, SH. dan Arief Soedjito, SH.,MH. Hakim-Hakim Ad. Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Retno Kusri, SH.,MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

#### Hakim-Hakim Anggota

ttd/. Jono Sihono, SH.  
ttd/. Arief Soedjito, SH.,MH

#### Ketua

ttd/. Prof. Dr. Mieke Komar,  
SH.,MCL.

#### Panitera Pengganti

ttd/. Retno Kusri, SH.,MH.

Untuk Salinan :  
Mahkamah Agung R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

#### 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)



**RAHMI MULYATI, SH.,MH.**  
**NIP. 040.049.629.**

Hal. 19 dari 19 hal. Put. No. 788 K/Pdt.Sus/2009