



P U T U S A N

No. 77 K/Pdt.Sus/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

Sujono, bertempat tinggal di Dusun Sedamar, RT.004, RW.002, Desa Talun, Kecamatan Sumobito, Kabupaten Jombang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Abdul Gofur dan Tutik Marlina, masing-masing selaku pengurus pada Basis Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI) PT Harapan Sejati Karindo, yang beralamat di Desa Cangkring Malang, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus, tanggal 2 Desember 2012;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

m e l a w a n

PT. Harapan Sejati Karindo, berkedudukan di Desa Cangkring Malang, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, yang diwakili oleh Hendro Salim, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hugrng Kumala Harja, S.H., Advokat pada Hugeng Kumala Harja & Associates, berkantor di Jalan Rungkut Mapan Tengah III/DC-1, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Desember 2012;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

I Dalam Pokok Perkara:

- 1 Bahwa Penggugat (Sujono) bekerja pada Tergugat diterima bekerja sejak pada tahun 2005;
- 2 Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak pada tahun 2005 dengan hubungan kerja secara tidak tertulis (lisan) dan berdasarkan ketentuan pasal 57 Undang-

Hal. 1 dari 5 hal. Put. No. ... K/Pdt/...



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan diatas sebagaimana dimaksud ayat (1) dinyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu” dalam bekerja pada Tergugat dilakukan bekerja dalam 1 (satu) bulan lebih dari 21 hari dan berturut-turut lebih dari 3 (tiga) bulan dan bekerja secara terus-menerus tidak pernah putus, maka sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga termaksud dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor : 100 / MEN / VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pasal 10 ayat (3) yang berbunyi “Dalam hal pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut - turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT” atau sebagai pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja;

- 3 Bahwa pada tanggal 13 Desember 2011 Tergugat menempelkan surat memo pada papan pengumuman Tergugat yang bertuliskan berbunyi “nama-nama di bawah ini harap melengkapi persyaratan administrasi supaya dapat bekerja kembali terhadap Sujono bagian rajut”;
- 4 Bahwa Penggugat pada tanggal 14 Desember 2011 libur kerja dan pada tanggal 15 Desember 2011 Penggugat masuk kerja pada Tergugat akan tetapi Tergugat melakukan larangan masuk kerja terhadap Penggugat tanpa alasan yang jelas sedangkan pekerja lainnya diperbolehkan masuk pada hal Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan sebelumnya;
- 5 Bahwa oleh karena larangan masuk kerja terhadap Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat, Penggugat tetap berusaha masuk bekerja akan tetapi ditolak dan tidak diperbolehkan masuk oleh satpam;
- 6 Bahwa secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu/Penggugat adalah pekerja tetap;
- 7 Bahwa sehubungan dengan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara hukum adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)/Penggugat sebagai pekerja tetap, maka tindakan Tergugat melakukan larangan masuk terhadap Penggugat tidak dibenarkan menurut hukum, tidak prosedur dan merupakan tindakan bertentangan dengan hukum, hal ini bertentangan dengan Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 151 ayat 2 dan 3 yang selanjutnya 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 yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;

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

- 8 Bahwa selama Tergugat melakukan larangan masuk kerja terhadap Penggugat tidak memberikan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sampai sekarang;
- 9 Bahwa sehubungan dengan penyelesaian perselisihan melalui mediasi antara Penggugat dengan Tergugat tidak tercapai kesepakatan, maka Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan melalui pegawai mediator telah mengeluarkan anjuran pada tanggal 30 Mei 2012 dengan Nomor: 565/1238A/424.068/2012 yang isinya adalah : Agar pihak pengusaha mempekerjakan kembali pekerja saudara Sujono pada posisi semula;
- 10 Bahwa atas anjuran Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan Penggugat menerimanya;
- 11 Bahwa pada tanggal 08 Juni 2012 Penggugat memenuhi surat panggilan dari Tergugat setelah menerima anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, Penggugat membuat surat pernyataan tertulis yang isinya kesanggupan Penggugat untuk bekerja ada Tergugat dengan status kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT sejak diterima bekerja pada Tergugat beserta diberikan upah selama tidak dipekerjakan beserta hak - hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat dengan datang sendiri ke perusahaan PT. Harapan Sejati Karindo (Tergugat) pada tanggal 8 Juni 2012 akan tetapi Tergugat tetap pada pendiriannya yaitu Penggugat tidak diperbolehkan masuk kerja pada perusahaan Tergugat;
- 12 Bahwa upah Penggugat sejak tanggal 15 Desember 2011 tidak dibayar oleh Tergugat sampai sekarang beserta hak-hak yang lainnya biasa diterima oleh Penggugat;
- 13 Bahwa upah Penggugat untuk bulan November 2011 sebesar Rp.1.111.000,00 sedangkan upah sejak bulan Januari 2012 sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur UMK yang berlaku di Kabupaten Pasuruan adalah sebesar Rp.1.252.000,- berlaku sejak tanggal 1 Januari 2012;
- 14 Bahwa tindakan Tergugat tidak membayar upah kepada Penggugat sejak tanggal 15 Desember 2011 sampai sekarang merupakan tindakan bertentangan dengan Undang-

Hal. 3 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013



Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat (2) huruf F yang selanjutnya berbunyi “Ketentuan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dan pengusaha wajib membayar upah apabila”, huruf F “pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakan baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dihindari pengusaha” juncto pasal 155”;

- 15 Bahwa Penggugat masih punya hak cuti tahunan selama 7 (tujuh) hari dan belum gugur;
- 16 Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan larangan masuk kerja terhadap Penggugat yang kami tafsirkan sama dengan pemutusan hubungan kerja secara lisan dan sepihak tanpa melalui penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Batal Demi Hukum, sesuai ketentuan pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 151 ayat (3) pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 155 ayat (3) batal demi hukum”;
- 17 Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, maka Tergugat wajib memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan posisi semula sebagai pekerja waktu tidak tertentu/pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja pada tahun 2005 dengan kewajiban Tergugat membayar hak Penggugat berupa upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima sesuai ketentuan pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan pasal 151 ayat (3) dst Batal Demi Hukum dan Pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima”;
- 18 Bahwa sampai dengan gugatan ini diajukan pihak Tergugat tidak berupaya secara maksimal menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan Penggugat mempunyai tengara pihak Tergugat telah sengaja melalaikan kewajibannya kepada Penggugat dan cenderung melantarkan nasib serta kejelasan proses pemutusan hubungan kerja dengan harapan pihak Penggugat tidak mendapatkan hak upah dan hak-hak lainnya;

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)



19 Bahwa oleh karena Tergugat sejak dikeluarkannya Anjuran dari Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan tersebut, tidak ada itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan ini secara kekeluargaan, maka timbul alasan dan persepsi Penggugat bahwa Tergugat sengaja membiarkan masalah penyelesaian pemutusan hubungan kerja PHK ini berlarut-larut atau mengulur-ulur waktu dengan maksud dan tujuan yang sama sekali Penggugat tidak mengetahuinya. Menyadari bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja PHK ini harus ada putusan Pengadilan yang berwenang, maka Penggugat mengajukan gugatan ini dengan harapan segera dapat kepastian hukumnya;

II Putusan Sela:

20 Bahwa oleh karena Tergugat telah melakukan tindakan yang melanggar hukum sebagaimana disebut di atas, pada atas nama di atas yang mengakibatkan Penggugat tidak mendapatkan upah sejak tanggal 15 Desember 2011 yang menjadi haknya berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 93 ayat 2 huruf F juncto pasal 155 dan juga Penggugat berhak mendapatkannya. Maka sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka kami mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menjatuhkan putusan sela yang isinya memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah Penggugat sebesar:

- Kekurangan upah sebesar Rp.111.000,00 pada bulan Desember 2011;
- Upah sebesar Rp.1.252.000,00 perbulan terhitung mulai pada tanggal 1 Januari 2012 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap untuk Penggugat;

Bahwa berdasarkan uraian gugatan Penggugat di atas, maka gugatan harus dinyatakan dapat diterima dan dikabulkan seluruhnya dan karenanya memerintahkan Tergugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan alasan tersebut di atas Penggugat, mohon Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan memutus perkara ini berkenan memutuskan sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela:

- 1 Mengabulkan Permohonan Putusan Sela yang dimohonkan Penggugat;

Hal. 5 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013



- 2 Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara tunai seluruh upah Penggugat sebesar:
 - 1 Kekurangan upah sebesar Rp.111.000,00 pada bulan Desember 2011;
 - 2 Sebesar Rp.1.252.000,00 perbulan terhitung mulai pada tanggal 1 Januari 2012 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap untuk Penggugat;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;
- 2 Menyatakan secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak terjadinya hubungan kerja;
- 3 Menyatakan Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4 Menyatakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum;
- 5 Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan posisi semula dengan status hubungan kerja sebagai pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja;
- 6 Menghukum Tergugat untuk membayar hak cuti tahunan Penggugat sebesar Rp.41.400,00 x 7 (tujuh) hari = Rp.289.800,00 (dua ratus delapan puluh sembilan ribu delapan ratus rupiah);
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsidiar: Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang adil (*ex aequo et bono*);

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

- 1 Bahwa surat kuasa tidak jelas, karena dalam surat kuasa tidak menggunakan Kop lembaga DPC Sarbumusi dan tidak ada stempel lembaga DPC Sarbumusi, selain itu tidak ada surat pengangkatan sebagai pengurus DPC Sarbumusi Pasuruan, sehingga Penggugat telah menguasai perkaranya kepada siapa tidak jelas, oleh karenanya sudah seharusnya gugatan ini ditolak oleh Majelis Hakim yang terhormat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*obscur libel*), karena antara judul gugatan, posita dengan petitum tidak bersesuaian antara lain:
 - a Dalam judul perkara disebutkan gugatan atas perselisihan pemutusan hubungan kerja akan tetapi di dalam petitum Penggugat point 5, Penggugat mengharapkan kerja kembali;
 - b Apakah yang diminta oleh Penggugat, hak mengenai status hubungan kerja sebagai PKWT atau permohonan pemutusan hubungan kerja atau permohonan kerja kembali ?;
 - c Bahwa teknik membuat surat gugatan yang dibuat oleh Penggugat kacau balau hal ini dapat dilihat dari penomoran pada Nomor 6 dan 7 terdapat dua sehingga yang mana yang benar, belum lagi dalil-dalil yang dikemukakan dalam surat gugatan tersebut tidak jelas;

Oleh karenanya Tergugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini, agar menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No. 87/ G/2012/ PHI.Sby. tanggal 21 November 2012 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

Menolak tuntutan provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Membebaskan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Penggugat pada 27 November 2012, kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Desember 2012 diajukan permohonan kasasi pada tanggal 5 Desember 2012 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi No. 89/Kas/ 2012/PHI.Sby. Jo. No. 87/G/2012/ PHI.Sby. yang dibuat oleh Wakil Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut pada tanggal 11 Desember 2012;

bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 19 Desember 2012 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat diajukan kontra memori kasasi yang

Hal. 7 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 28 Desember 2012;

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 :

Keberatan Ke Satu: "Judex Facti Salah Menerapkan Hukum Atau Melanggar Hukum Yang Berlaku".

- 1 Bahwa pertimbangan Hukum *Judex Facti* pada halaman 20 alinea ke-4 selanjutnya berbunyi "menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat menyangkal dalil Penggugat dengan menerangkan Penggugat bekerja sebagai tenaga kontrak pada perusahaan Tergugat berdasarkan surat perjanjian kerja waktu tertentu Nomor: 09/HSK.PKWT/ XII/ 2008 tertanggal 11 Desember 2008 dan Nomor: 07/HSK.PKWT/ XII/2010 tertanggal 13 Desember 2010 dengan masa kerja /kontrak yaitu setahun dan berakhir pada tanggal 12 Desember 2011 yang di tempatkan pada bagian Umum Rajut maka pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut sedangkan pemanggilan kerja pada tanggal 6 Januari 2012 kepada Penggugat karena Penggugat pada waktu sebelum berakhirnya kontrak mengharap untuk bekerja kembali di perusahaan Tergugat;
- 2 Bahwa pertimbangan hukum yang dipakai *Judex Facti* adalah jelas jelas salah dalam menerapkan Hukum oleh karena berdasarkan Bukti P-5,P-6 dan P-7 Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat sejak tahun 2005 pada Bagian Rajut (loom) bukan pada bagian Umum Rajut tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis, Tergugat tidak dapat membuktikan adanya bukti tertulis tentang perjanjian kerja harian lepas maupun PKWT hal mana telah di kuatkan dengan keterangan saksi saudara Sugiyanto dan bukti surat dan keterangan saksi tersebut tidak di bantah oleh Tergugat sekarang Termohon Kasasi justru di benarkan oleh saksi Tergugat saudara Bapak Suhartono Kabag Potong beserta saudara Tatok mantan Kabag Extruder tahun 2007 telah mengenal saudara Sujono yang mendalilkan bahwa Penggugat sejak diterima bekerja pada tahun 2005 pada bagian Rajut bukan

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)



pada bagian Umum Rajut tanpa perjanjian kerja tertulis dengan bekerja lebih dari 21 hari dalam kurun waktu satu bulan, dan berturut turut tidak pernah putus sampai Penggugat sekarang Pemohon Kasasi dilarang masuk oleh Tergugat sekarang Termohon Kasasi sejak tanggal 15 Desember 2011;

- 3 Bahwa pertimbangan Hukum *Judex facti* pada halaman 23 alinea ke-1 dan alinea ke-2, selanjutnya berbunyi alinea ke-1 menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat tergugat yang diberi tanda T-1 yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 09/HSK.PKWT/XII/2008 menerangkan Penggugat adalah karyawan Kontrak di perusahaan Tergugat di Bagian Umum Rajut terhitung sejak tanggal 12 Desember 2008 sampai dengan tanggal 12 Desember 2010;

Selanjutnya berbunyi alinea ke-2 menimbang, bahwa berdasarkan bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-2 yakni Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 07/HSK.PKWT/XII/2010 menerangkan Penggugat adalah karyawan Kontrak di perusahaan Tergugat di Bagian Umum terhitung sejak tanggal 14 Desember 2010 sampai dengan tanggal 14 Desember 2011;

- 4 Bahwa pertimbangan Hukum yang dipakai *Judex Facti* adalah jelas jelas salah dalam menerapkan hukum oleh karena berdasarkan bukti P-5,P-6 dan P-7 Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat sejak tahun 2005 pada Bagian Rajut (loom) bukan pada bagian Umum Rajut maupun Umum tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis, Tergugat tidak dapat membuktikan adanya bukti tertulis tentang perjanjian kerja harian lepas maupun PKWT hal mana telah di kuatkan dengan keterangan saksi saudara Sugiyanto dan bukti surat dan keterangan saksi tersebut tidak dibantah oleh Tergugat sekarang Termohon Kasasi justru di benarkan oleh saksi Tergugat saudara Bapak Suhartono Kabag Potong berserta saudara Tatok mantan Kabag Extruder tahun 2007 telah mengenal saudara Sujono yang mendalilkan bahwa Penggugat sejak diterima bekerja pada Tahun 2005 pada bagian Rajut bukan pada bagian Umum Rajut maupun Umum tanpa perjanjian kerja tertulis dengan bekerja lebih dari 21 hari dalam kurun waktu satu bulan, dan berturut turut tidak pernah putus sampai penggugat sekarang pemohon kasasi dilarang masuk oleh Tergugat sekarang termohon kasasi sejak tanggal 15 Desember 2011;
- 5 Bahwa oleh karena Penggugat sekarang Pemohon Kasasi telah bekerja pada perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi sejak tahun 2005 sampai tanggal 12

Hal. 9 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013



Desember 2008 hubungan kerja antara penggugat dan tergugat adalah tidak tertulis maka secara hukum status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau sebagai pekerja tetap sesuai ketentuan UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 57 ayat 2 “perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana di maksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan pasal 59 ayat (7);

- 6 Bahwa terhadap adanya perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh Penggugat sekarang Pemohon Kasasi Nomor: 09/HSK.PKWT/XII/2008 tertanggal 12 Desember 2008 terhitung sejak tanggal 12 Desember 2008 sampai dengan tanggal 12 Desember 2010 dan Nomor 07/HSK.PKWT/XII/ 2010 terhitung sejak tanggal 14 Desember 2010 sampai dengan tanggal 14 Desember 2011 adalah batal demi Hukum karena status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat secara hukum adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap hal mana sesuai ketentuan UU no 13 tahun 2003 pasal 57 ayat 2 dan pasal 59 ayat 7 jo Kepmenaker RI Kep.100/Men/ VI/2004;
- 7 Bahwa berdasarkan dalil memori kasasi pada poin 2 (dua), 4 (empat), 5 (lima) dan 6 (enam) tersebut di atas secara nyata putusan perkara *a quo* harus dibatalkan karena *Judex Facti* salah menerapkan hukum dan pertimbangan hukum *Judex Facti* bertentangan dengan ketentuan UU no 13 tahun 2003 tentang Ketenaga-kerjaan pasal 57 ayat 2 dan pasal 59 ayat 7;

Keberatan Ke dua:

- 1 Bahwa Pertimbangan Hukum *Judex Facti* Pada halaman 26 alinea ke-1 yang berbunyi “menimbang, bahwa oleh karena Penggugat adalah pekerja/buruh di perusahaan Tergugat sebagai pekerja kontrak sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 07/HSK.PKWT/XII/2010 sejak tanggal 14 Desember 2010 sampai dengan tanggal 14 Desember 2011 dan Penggugat sejak tanggal 15 Desember 2011 tidak masuk bekerja di perusahaan Tergugat sedangkan panggilan bekerja kembali di perusahaan Tergugat pada tanggal 21 Desember 2011 dan tanggal 8 Juni 2012 adalah untuk memperpanjang PKWT

Disclaimer



Penggugat yang akan habis masa kontraknya dengan memperhatikan kemauan dan kondute karyawan Tergugat (P-1, P-4, T-3 dan T-5) maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 14 Desember 2011 karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu dan Penggugat tidak bersedia bekerja diperusahaan Tergugat sebagai pekerja kontrak dengan perpanjangan atau pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 07/HSK.PKWT/XII/2010 tertanggal 13 Desember 2010 dengan Penggugat tidak melengkapi persyaratan administrasi pekerja kontrak jika bersedia sebagai pekerja kontrak Tergugat selama tidak ada putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan demikian bukti surat Tergugat yang diberi tanda T-1, T-2, T-3, T-4 dan T-5 yakni Penggugat dianggap oleh Tergugat mengundurkan diri untuk perpanjangan atau pembaharuan PKWT pekerja kontrak dari PT Harapan Sejati Karindo yang tidak bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 tentang Ketentuan Pelaksana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 3, angka 4, dan angka 5 dinyatakan ditolak;

- 2 Bahwa pertimbangan Hukum *Judex Facti* secara nyata telah membuktikan *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum karena secara hukum perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 07/HSK.PKWT/XII/2010 tertanggal 13 Desember 2010 adalah batal demi hukum karena secara hukum hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)

Hal. 11 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013



Penggugat/ Pemohon kasasi sebagai pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja karena Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat/Termohon kasasi selama 6 (enam) tahun lebih secara terus menerus pada posisi pekerjaan yang bersifat tetap;

- 3 Bahwa terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menerangkan pembaharuan perjanjian kerja PKWT/ kontrak yang dilakukan oleh Tergugat/ Termohon Kasasi tidak bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sangatlah tidak berdasar karena berdasarkan fakta di persidangan Penggugat sejarah Pemohon kasasi telah bekerja sejak tahun 2005 tanpa ada perjanjian tertulis sampai Desember 2008 sehingga sesuai ketentuan pasal 57 ayat 2 “ perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana di maksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dan Penggugat bekerja secara terus menerus tanpa putus sampai Penggugat/Pemohon Kasasi di larang masuk kerja oleh Tergugat/Termohon kasasi melalui Satpam sejak tanggal 15 Desember 2011 sebagaimana bukti P-3;
- 4 Bahwa berdasarkan bukti T - 1, T - 2, T - 3, T - 4, T - 6, T - 7 merupakan akal akalan Tergugat/Termohon Kasasi dan tipu muslihat dari Tergugat/ Termohon kasasi seolah seolah Penggugat tidak mau bekerja padahal Penggugat/Pemohon kasasi dilarang masuk untuk bekerja karena panggilan bekerja yang di maksud oleh Tergugat/Termohon Kasasi tidak patut dan hanya akal-akalan dari Tergugat/Termohon Kasasi karena panggilan dibuat bukan pada tanggal 20 Desember 2011 di tujukan ke alamat Jombang dimana dalam panggilan disuruh hadir pada hari rabu tanggal 21 Desember 2011 dan yang sebenarnya surat tersebut diterima saudara Santoso yang berdomisili di Dusun Tebel Desa Cangkring Malang Kec Beji Kab Pasuruan pada tanggal 6 Januari 2012 sebagai



pengantarnya adalah saudara Puji Anas pekerja pada PT Harapan Sejati Karindo menurut keterangan saudara Santoso, dan panggilan tersebut selain tidak patut dan tidak masuk logika akal, akan tetapi panggilan tersebut hanya dibuat sebagai syarat formal pembuktian di PHI tidak pernah di kirim ke Penggugat/Pemohon Kasasi karena Penggugat/Pemohon Kasasi selalu hadir di perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi akan tetapi ditolak oleh Satpam dengan alasan perintah pimpinan sebagaimana bukti surat keterangan masuk tanggal 15 Desember 2011, dan berdasarkan dalil tersebut di atas secara nyata *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum oleh karenanya harus dibatalkan;

Keberatan Ke Tiga:

Judex Facti Salah Menerapkan Hukum Dan Lalai Serta Menilai Bukti Yang Terungkap di Persidangan.

- 1 Bahwa pertimbangan Hukum *Judex Facti* pada halaman 27 alinea ke – 2 yang menyatakan Penggugat tidak masuk bekerja sejak tanggal 15 Desember 2011 sedangkan Tergugat tidak melarangnya adalah keliru dan salah menilai bukti yang terungkap di persidangan karena berdasarkan bukti P – 2 “ Foto pengumuman larangan masuk terhadap Penggugat/Pemohon Kasasi yang ditempel pada papan pengumuman pada perusahaan Tergugat/ Termohon Kasasi, secara telah terbukti Tergugat/Termohon Kasasi telah melarang Penggugat /Pemohon Kasasi untuk bekerja;
- 2 Bahwa oleh karena Penggugat/Pemohon Kasasi tidak bekerja karena larangan bekerja yang di lakukan oleh Tergugat/Termohon Kasasi maka Tergugat/Termohon Kasasi wajib membayar upah selama Penggugat/Pemohon Kasasi dilarang masuk tanggal 15 Desember 2011 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Hal. 13 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1 Bahwa putusan *Judex Facti* (PHI) khususnya Dalam Pokok Perkara yang menolak gugatan Penggugat seluruhnya telah benar dalam penerapan hukumnya karena pada pokoknya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir demi hukum karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (T-2) sejak tanggal 14 Desember 2011 sebagaimana yang juga dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* (PHI);

2 Bahwa mengenai hubungan kerja Harian Lepas sejak tahun 2005 sebagaimana yang didalilkan oleh Penggugat, menurut pertimbangan hukum Majelis Hakim Kasasi terlepas dari persoalan status hukum hubungan kerja *a quo* dengan/sejak diadakannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berlaku sejak tanggal 12 Desember 2008 (T-1) hubungan kerja Haria Lepas sejak tahun 2005 sebagaimana yang dipersoalkan Penggugat *a quo* dengan sendirinya telah berakhir karena telah diperbaharui oleh hubungan kerja yang baru berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (T-1), dan selanjutnya segala tuntutan hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja Harian Lepas sejak tahun 2005 telah kadaluarsa berdasarkan ketentuan Pasal 96 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah) ke bawah, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M e n g a d i l i:

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **Sujono** tersebut;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung, pada hari **Senin, tanggal 20 Mei 2013**, oleh **Dr. H. Imam Soebechi, S.H.,M.H.**, Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **Arsyad, S.H., M.H.** dan **Bernard, SH., M.M.**, 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 **Barita Sinaga, S.H.,M.H.**, Panitera Pengganti, tanpa dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Anggota;

Ttd./

Arsyad, S.H., M.H.

Ttd./

Bernard, SH., M.M.

K e t u a ;

Ttd./

Dr. H. Imam Soebechi, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti;

Ttd./

Barita Sinaga, S.H.,M.H.

Untuk Salinan

Mahkamah Agung RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H

NIP. 1959 1207 1985 12 2 002

Hal. 15 dari 14 hal. Put. No. 77 K/Pdt.Sus/2013

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)