



PUTUSAN

Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT WOJIN SEPATU, yang diwakili oleh KIM CHUN KEUN selaku Direktur PT Woonjin Sepatu, berkedudukan di Jalan Raya Jakarta-Serang Km. 80, Desa Kaserangan, Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada BUDI SETIA DERMAWAN, sebagai asisten Manager HRD & GA PT. Woonjin Sepatu, beralamat di Jalan Raya Jakarta-Serang Km. 80, Desa Kaserangan, Kecamatan Ciruas, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 Juni 2015, sebagai **Pemohon Kasasi** dahulu **Tergugat**;

m e l a w a n

SUHARMAN, bertempat tinggal di Graha Walantaka Blok E 1 Nomor 5 RT. 017 RW. 007, Kelurahan Pengampelan, Kecamatan Walantaka, Kota Serang, Provinsi Banten, dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. JULIANTO, S.H., M.H.;
2. SHANTY WILDHANIAH, S.H.;
3. RAKHMAT SURYADI, S.H.;

Para Advokat dan Konsultan Hukum dan Asisten dari Kantor Hukum Julianto & Rekan, beralamat di Jalan Ki Ajurum Nomor 4B, Cipocok Jaya, Kota Serang, Provinsi Banten, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Agustus 2015, sebagai **Termohon Kasasi** dahulu **Penggugat**;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

- I. Dalam Pokok Perkara:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa gugatan ini di ajukan setelah melewati proses bipartite dan mediasi, Sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Hal ini dibuktikan dengan di keluarkan Nota Anjuran Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Serang Nomor 567/4528/HI, Dengan Demikian gugatan ini dapat di periksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang;
2. Bahwa Penggugat adalah Karyawan yang bekerja pada Perusahaan Tergugat dengan masa kerja dan mendapatkan upah untuk setiap bulannya dengan rincian sebagai berikut:
Nama : SUHARMAN;
Nik : 001801;
Bagian : Stokfit;
Jabatan : Operator;
Upah Terakhir : Rp2.100.000,00;
3. Bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja ini berawal dari kejadian pada tanggal 17 Juli 2014;
Yang mana Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan habis masa kontrak kerja, dan sejak tanggal tersebut Penggugat tidak diperbolehkan lagi untuk masuk bekerja seperti biasanya;
4. Bahwa Penggugat menolak pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh Tergugat dengan alasan habis masa kontrak kerja karena Penggugat merasa hanya tanda tangan kontrak sekali pada tanggal 16 Oktober 2012 untuk jangka waktu selama 6 (enam) bulan sampai 17 April 2013;
5. Bahwa setelah melalui perundingan di tingkat mediasi, akhirnya pihak Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang mengeluarkan anjuran yang menganjurkan agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat sesuai nota anjuran Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Serang Nomor 567/4528/HI; Poin C Nomor 15;
6. Bahwa dengan dikeluarkannya Nota Anjuran Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang Penggugat menyatakan Menerima Anjuran tersebut;
7. Bahwa Penggugat menerima pemutusan Hubungan Kerja yang di lakukan oleh Tergugat, apabila Tergugat membayar pesangon, uang

Hal. 2 dari 11 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/202015



jasa dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003;

8. Bahwa sejak dikeluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang sampai dengan gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Tergugat tidak menjalankan Anjuran yang di keluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang;
9. Bahwa Penggugat menolak pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan telah habis masa kerja kontrak yang di lakukan oleh Tergugat karena bertentangan dengan peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
10. Bahwa penerapan system perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada perusahaan Tergugat adalah tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, mengingat jenis dan sifat pekerjaan tidak memenuhi syarat untuk diberlakukan system kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
11. Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dapat dibuat berdasarkan jangka waktu tertentu atau selesainya suatu pekerjaan sebagaimana di atur pada Pasal 56 Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003, sehingga penerapan system perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada perusahaan Tergugat yang memproduksi sepatu tidak dapat di terapkan, karena produksi sepatu dilakukan secara terus menerus dan tidak dapat diperkirakan kapan produksi sepatu pada perusahaan Tergugat akan selesai;
12. Bahwa tentang syarat sahnya diberlakukan system perjanjian kerja waktu tertentu di sebuah perusahaan diatur pada Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 yang berbunyi:
Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat di buat 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

Hal. 3 dari 11 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/202015

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)



- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
13. Bahwa dikarenakan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada perusahaan Tergugat tidak sah, karena tidak terpenuhinya syarat untuk diterapkan hubungan kerja dengan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan Tergugat tidak menjalankan anjuran dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten serang maka hubungan antara Penggugat dengan Tergugat belum berakhir sehingga Penggugat masih berhak atas upah yang biasa di terima untuk setiap bulannya;
14. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum, karena belum mendapat penetapan dari pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Serang sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai berikut:
- a. Pasal 61 ayat (1c) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:
"Perjanjian kerja berakhir apabila adanya putusan pengadilan dan/putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum yang bersifat tetap";
- b. Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:
"Dalam hal perundingan sebagai mana di maksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial";
- c. Pasal 152 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi:
"Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja di ajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya";
15. Bahwa sejak Tergugat melarang Penggugat masuk bekerja untuk melaksanakan kewajiban bekerja sejak tanggal 18 Juli 2014 hingga didaftarkan gugatan ini di kepaniteraan pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Serang, Tergugat tidak lagi menjalankan kewajibannya membayar upah Penggugat serta kewajiban



lain yang telah diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan, padahal PHK tersebut belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap;

16. Bahwa yang di maksud dengan putusan/penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap sesuai dengan putusan mahkamah konstitusi Nomor 37/PUU-1X/2011 tertanggal 19 September 2011 tentang yudisial review Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sudah mendapatkan putusan dari mahkamah agung (untuk perselisihan hak dan PHK);
18. Bahwa sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tersebut, dan oleh karena PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat belum mempunyai kekuatan hukum tetap maka upah yang harus di bayar oleh Tergugat kepada Penggugat sejak bulan Juli 2014 hingga bulan Januari 2015 adalah sebagai berikut:

No.	Bulan	Upah yang belum Dibayar
1.	Juli 2014	Rp2.100.000,00
2.	Agustus 2014	Rp2.100.000,00
3.	September 2014	Rp2.100.000,00
4.	Oktober 2014	Rp2.100.000,00
5.	November 2014	Rp2.100.000,00
6.	Desember 2014	Rp2.100.000,00
7.	Januari 2015	Rp2.700.000,00

Total upah yang belum di bayarkan Tergugat terhadap Penggugat sebesar Rp15.300.000,00 (lima belas juta tiga ratus ribu Rupiah), dan untuk selanjutnya memerintahkan Tergugat untuk tetap membayar upah Penggugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap serta sisa hak cuti November 2012 sampai dengan Desember 2014 sebanyak 14 hari kerja x Rp84.000 = Rp1.176.000,00 (satu juta seratus tujuh puluh enam ribu Rupiah);

19. Bahwa gugatan ini berdasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana di maksud Pasal 180 ayat (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa di jalankan lebih dulu meskipun ada upaya hukum, verzet, maupun kasasi (*uit voerbar bij voorraad*);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam pokok perkara:

1. Menerima dan Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah Hubungan Kerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat yang belum dibayarkan Tergugat sejak bulan Juli 2014 sampai dengan Bulan Januari 2015 secara tunai dan sekaligus sebesar dengan perincian sebagai berikut:

No.	Bulan	Upah yang belum Dibayar
1.	Juli 2014	Rp2.100.000,00
2.	Agustus 2014	Rp2.100.000,00
3.	September 2014	Rp2.100.000,00
4.	Oktober 2014	Rp2.100.000,00
5.	November 2014	Rp2.100.000,00
6.	Desember 2014	Rp2.100.000,00
7.	Januari 2015	Rp2.700.000,00

Jumlah seluruhnya Rp15.300.000,00 (lima belas juta tiga ratus ribu Rupiah) serta membayar sisa cuti bulan November 2012 sampai dengan Desember 2015 Sebesar 14 hari Kerja x Rp84.000,00 (delapan puluh empat ribu Rupiah) = Rp1.176.000,00 (satu juta seratus tujuh puluh enam ribu Rupiah) dan untuk selanjutnya memerintahkan Tergugat untuk tetap membayar upah Penggugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap atas perselisihan ini;

4. Menyatakan putusan yang di jatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bijvoorraad*), walaupun ada perlawanan berupa verzet, banding dan upaya hukum lainnya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya timbul atas perkara ini;

Atau jika Majelis Hakim yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, maka mohon putusan yang seadil-adilnya;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang telah memberi putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Srg, tanggal 19 Mei 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Hal. 6 dari 11 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah hubungan kerja dengan PKWTT (pekerja tetap) sejak tanggal 16 Oktober 2012 dan berakhir sejak tanggal 18 Desember 2014;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp14.490.000,00 (empat belas juta empat ratus sembilan puluh ribu Rupiah);
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses PHK dari bulan Juli s.d. Desember 2014 kepada Penggugat sebesar Rp12.600.000,00 (dua belas juta enam ratus ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara kepada negara sebesar Rp571.000,00 (lima ratus tujuh puluh satu ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 29 Mei 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 Juni 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 11 Juni 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 23/Kas./PHI.G/2015/PN.Srg. yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang tersebut pada tanggal 24 Juni 2015;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 6 Agustus 2015 telah disampaikan salinan Memori Kasasi dari Tergugat, diajukan Jawaban Memori Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang pada tanggal 27 Agustus 2015;

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

Hal. 7 dari 11 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah atau keliru dalam menerapkan hukum, yang seharusnya diterapkan, akan tetapi diterapkan;
 - Bahwa sesuai dengan bukti yang diajukan Tergugat bukti T-2 telah terbukti jika Penggugat/Termohon Kasasi adalah karyawan kontrak, yang walaupun T-2 tersebut adalah perjanjian kerja ke-2, hal ini telah membuktikan bahwa Penggugat/Termohon Kasasi adalah karyawan kontrak;
 - Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam memberikan pertimbangan pada halaman 12 paragraf ke 4 yang menyatakan:
Menimbang “bahwa pada tanggal 17 juli 2014 Tergugat telah memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak, yang mana hal tersebut diakui oleh Tergugat dalam jawabannya karena Penggugat tidak mau menandatangani kontrak kerja yang diberikan dengan alasan ingin menjadi pekerja tetap”;
Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah menyatakan dalam jawabannya seperti yang dipertimbangkan *Judex Facti* karena Penggugat tidak mau menandatangani kontrak kerja yang diberikan dengan alasan ingin menjadi karyawan tetap yang benar dalam gugatan Penggugat, Penggugat menyatakan tidak pernah menandatangani sebagai karyawan kontrak, yang padahal terbukti dengan T-2 Penggugat/Termohon Kasasi pernah menandatangani kontrak disamping itu Penggugat kontrak-kontrak selanjutnya tidak mau menandatangani dan pada waktunya kontrak habis maka Pemohon Kasasi memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat/Termohon Kasasi;
 - Bahwa bukti T-2 yang diajukan Pemohon kasasi/Tergugat telah memberikan petunjuk yang sangat kuat atas bukti bahwa Penggugat/Termohon kasasi adalah karyawan kontrak, sehingga menurut hemat kami *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum;
2. Bahwa *Judex Facti* telah salah dalam memberikan pertimbangan halaman 13 paragraf 4 sebagaimana pertimbangannya yang menyatakan “... terhadap bukti T-3 berupa tanda terima PKWT II periode bulan Agustus 2014 bagian assembling adalah tidak terkait dengan pokok perkara ...” bahwa benar tidak terkait dengan pokok perkara *a quo*, akan tetapi bukti T-3 tersebut merupakan bukti petunjuk yang menunjukkan bahwa tidak mungkin Termohon kasasi/Penggugat tidak menerima bukti PKWT apalagi Termohon kasasi adalah sebagai salah seorang ketua Serikat di PT Woojin Sepatu

Hal. 8 dari 11 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/202015



tentu sangat mustahil dan naif tidak menerimanya, sehingga menurut hemat kami *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan yang cukup, yang berakibat salah dalam menerapkan hukum;

3. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena mengeluarkan pertimbangan yang satu bertentangan dengan pertimbangan yang lain, disatu sisi mengakui adanya PKWT periode 17 April 2013 s.d. 17 April (*vide* bukti T-2) disisi lain dalam pertimbangannya menyatakan 16 Oktober 2012 s.d 16 April 2013 dan tanggal 18 Oktober 2013 s.d. 16 Juli 2014 tidak ada surat perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat (*vide* halaman 13 putusan), padahal Pemohon Kasasi telah menyatakan dengan tegas dalam jawaban dan dupliknya tidak ditandatanganinya kontrak kerja oleh Termohon kasasi/Penggugat dikarenakan Termohon kasasi/Penggugat nggak mau menandatanganinya padahal ia tahu berdasarkan peraturan Perusahaan berlaku PKWT;
4. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dan salah dalam memberikan pertimbangan dalam putusannya pada halaman 14 yang menyatakan “bahwa terhadap surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu antara Penggugat dan Tergugat yang berlaku dari tanggal 17 April 2013 s.d. 17 Oktober 2013, oleh karena perusahaan Tergugat memproduksi sepatu yang terus-menerus maka tidak dapat diterapkan PKWT sebagaimana ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan meskipun perusahaan beroperasi kurang dari 3 (tiga) tahun, ... dst. Karena sebagaimana yang telah Pemohon Kasasi/Tergugat sampaikan pada jawaban terdahulu Perusahaan baru menjalankan Kegiatan baru yang usahanya baru dimulai dan dirintis di kabupaten Serang, sehingga secara hukum kualifikasi yang dimaksud Pasal 59 huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Bahwa berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka menurut hemat kami putusan *a quo* tidak berdasarkan hukum, maka seharusnya dibatalkan;

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

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, karena meneliti dengan saksama Memori Kasasi yang diterima tanggal 24 Juni 2015, dan Kontra Memori Kasasi yang diterima tanggal 27 Agustus 2015, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti* dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang, ternyata



Judex Facti telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum pembuktian karena sekalipun tidak ada bukti tulisan namun Penggugat mengakui hubungan kerja pada periode 16 Oktober 2012 s.d. 17 April 2013 Penggugat berdasar PKWT, sedangkan pada periode 17 April s.d. 17 Oktober 2013 berdasar bukti T.2 terbukti hubungan kerja berdasar PKWT, dan periode 17 Oktober 2013 s.d. 17 Juli 2014 tidak didasarkan Perjanjian Kerja Tertulis, karenanya sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 PKWT berubah menjadi PKWTT terhitung sejak 17 Oktober 2013, sehingga masa kerja Penggugat kurang dari 1 (satu) tahun dan upah Rp2.100.000,00;

2. Bahwa dengan demikian hak yang diterima Penggugat sebagai berikut:

- Uang Pesangon	2 x 1 x Rp2.100.000,00	= Rp4.200.000,00
- Uang Penggantian hak	15% x Rp4.200.000,00	= Rp 630.000,00
	Jumlah	Rp4.830.000,00

(empat juta delapan ratus tiga puluh ribu Rupiah)

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT WOOJIN SEPATU tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Srg, tanggal 19 Mei 2015 serta Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M E N G A D I L I :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT WOJIN SEPATU** tersebut;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Srg, tanggal 19 Mei 2015;

MENGADILI SENDIRI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus;
4. Menghukum Tergugat membayar kompensasi PHK kepada Penggugat sebesar Rp4.830.000,00 (empat juta delapan ratus tiga puluh ribu Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 4 Februari 2016 oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, S.H., M.M., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Maftuh Effendi, S.H., M.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd.

Bernard, S.H., M.M.

ttd.

Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

K e t u a,

ttd.

Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti,

ttd.

Maftuh Effendi, S.H. M.H.

Untuk salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
Atas Nama Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH.MH.
NIP. 040 049 629

Hal. 11 dari 11 hal.Put.Nomor 835 K/Pdt.Sus-PHI/202015