



PUTUSAN

Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

SUMIYATI, bertempat tinggal di Bawah Layung, RT.006, Kelurahan Bawah Layung, Kecamatan Kurau, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT TIRTA SUKSES PERKASA, berkedudukan di Jalan A. Yani Km. 36, Desa Ujung Baru, Kecamatan Bati-Bati, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan, dalam hal ini diwakili oleh Herlina Dihadjo sebagai Direktur PT Tirta Sukses Perkasa, memberi kuasa kepada: Budi Handoyo, dan kawan-kawan, karyawan PT Tirta Sukses Perkasa, beralamat di Jalan A. Yani Km. 36, Desa Ujung Baru, Kecamatan Bati-Bati, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Juli 2016;

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 mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa perusahaan Tergugat adalah bergerak di bidang produksi air minum mineral dengan merek Club;
2. Bahwa Penggugat adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Tergugat sejak bulan April 2014 sampai dengan bulan April 2015;
3. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat menerima upah sebesar Rp1.870.000,00 (satu juta delapan ratus tujuh puluh ribu rupiah);
4. Bahwa Penggugat diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015 kepada Penggugat bertentangan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (7) yang selengkapanya berbunyi:

“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c) Pekerjaan yang bersifat musiman, atau,
- d) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”;

Sehingga berdasarkan Ayat 7 yang pada intinya:

“Apabila kontrak perjanjian kerja waktu tertentu, yang bertentangan dengan Ayat 1, maka perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT)/Tetap”;

Oleh karena sangat jelas dan tegas produksi air minum dengan merek Club sudah tiga tahun lebih. Sehingga sangat jelas dan tegas Tergugat yang mempekerjakan Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga yang memutuskan hubungan kerja kepada Penggugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015 adalah bertentangan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan (7) tersebut;

6. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015 kepada Penggugat bertentangan yang diatur Permen Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Pelimpahan Pekerjaan Ke Perusahaan Lain Pasal 17 ayat (3) adalah yang pada intinya: Pasal 17 ayat (3) Permen Nomor 19 Tahun 2012 juga jelas dan tegas yang dapat dipekerjakan dengan Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau borongan hanya 5 jenis pekerjaan yang dapat di Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang kesemuanya adalah sebagai berikut:
- a. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
 - c. Usaha tenaga keamanan (security/satuan pengamanan);
 - d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. Usaha penyedia jasa angkutan bagi pekerja/buruh;

Halaman 2 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Oleh karena perusahaan Tergugat adalah produksi air minum mineral Club dan yang dikerjakan oleh perusahaan Tergugat sebagian adalah yang pekerjaan inti atau bukan pekerjaan penunjang terbukti Penggugat bekerja di bagian produksi, akan tetapi Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan sistem kontrak Atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), selain itu juga Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat bukan yang termasuk dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3). Harusnya perusahaan Tergugat dapat mempekerjakan Penggugat sebagai karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) harus sesuai dengan pekerjaan yang diatur di dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3) tersebut, sehingga sangat jelas dan tegas Tergugat yang mempekerjakan Penggugat dengan status karyawan kontrak atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga yang memutuskan hubungan kerja Kepada Penggugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015 adalah bertentangan dengan hukum keadilan dan kepatutan;

7. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015 kepada Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (1), (2) dan (3). Oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud Pasal 151 Ayat (3). Sehingga sangat jelas dan tegas pemutusan hubungan kerja yang oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada tanggal 5 September 2015 kepada Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 151 Ayat (1), (2) dan (3) tersebut;
8. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015. Kepada Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 Ayat (1), (2) dan (3) oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang dimaksud Pasal 155 ayat (3). Bahkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya skorsing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 Ayat (3). Sehingga Penggugat pengangguran sementara kehidupan semakin terancam di mana Penggugat mempunyai keluarga yang masih dalam tanggungan Penggugat. Padahal

Halaman 3 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jas dan tegas berdasarkan Pasal 155 ayat (3) yang pada intinya: Pengusaha dapat melakukan penyimpangan sebagaimana dimaksud dalam Ayat (3) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang masih dalam proses pemutusan hubungan kerja dan tetap membayar upah beserta hak-hak lainnya yang bisa diterima pekerja/buruh;

Maka dengan ini Penggugat mohon kepada yang Mulia Majelis Hakim dan Anggota Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang terhormat memerintahkan Tergugat untuk membayar upah secara tunai tanpa syarat sebesar Rp1.870,000,00 sampai adanya putusan hukum yang bersifat tetap dari pengadilan;

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

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dengan alasan habis kontrak pada bulan April 2015 kepada Penggugat tidak sah atau batal demi hukum;
3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di tempat semula dengan pemanggilan secara patut;
4. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada Penggugat secara tunai tanpa syarat sebesar Rp1.870,000,00 sampai adanya putusan hukum tetap pengadilan;
5. Menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan (7) Pasal 151 ayat (1),(2) dan (3) Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3);
6. Menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan yang diatur Permen Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Pelimpahan Pekerjaan ke Perusahaan Lain Pasal 17 ayat (3);
- Apabila yang Mulia Majelis Hakim dan Anggota Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin yang terhormat berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin telah memberikan Putusan Nomor 19/PHI.G/

Halaman 4 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2016/PN.BJM, tanggal 19 September 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp192.000,00 (seratus sembilan puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 19 September 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 3 Oktober 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 19/PHI.K/2016/PN.BJM, jo. Nomor 19/PHI.G/2016, yang dibuat oleh Panitera Muda Khusus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 12 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 19 Oktober 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin pada tanggal 31 Oktober 2016;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa dali-dalil dalam gugatan tanggal 16 Mei 2016 dan Replik pada tanggal 20 Juni 2016 dan bukti pada tanggal 18 Juli 2016 dan Para Saksi tanggal 15 Agustus 2016 yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat, mohon dianggap tertuang kembali dalam memori kasasi, sepanjang ada relevansiya;
2. Bahwa Pemohon Kasasi/Penggugat tidak sependapat dengan pertimbangan hukum *Judex Facti*, karena *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusan keliru dan tidak cermat serta *Judex Facti* dalam mengeluarkan putusan yang bertentangan dengan undang-undang;
3. Bahwa dalam pertimbangan Hukum *Judex Facti* pada halaman 12 dan 13 yang pada intinya: Menurut Pertimbangan *Judex Facti* menimbang bahwa dari perbedaan pendapat Penggugat dengan Tergugat mengenai jenis dan

Halaman 5 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu Tergugat mengajukan (bukti T.3) berupa skema alur proses kegiatan pelaksanaan proses produksi air minum mineral yang dibuat oleh Asosiasi Perusahaan air minum dalam kemasan Indonesia (Aspadin) yang menerangkan bahwa pekerjaan dibagian packing adalah pekerjaan penunjang yang bersifat musiman tergantung pada kondisi tertentu, menimbang bahwa (bukti T.1) ditindak lanjuti oleh bukti (T.7) berupa Rekap Roc-Planing Produksi-Delivery Tahun 2015 yang menerangkan bahwa bagian produksi packing jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya sangat dibatasi dan bersifat Fluktuatif menimbang. Menurut pertimbangan *Judex Facti* berdasarkan fakta hukum terbukti pekerjaan yang di Perusahaan Tergugat telah memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf (c);

4. Bahwa Pertimbangan Hukum *Judex Facti* pada halaman 12 dan 13 tersebut sangat jelas dan tegas *Judex Facti* dalam mengambil Pertimbangan telah melakukan kesalahan fatal. Karena pertimbangan *Judex Facti* bertentangan Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (2) ayat (3) dan juga bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (7). Oleh karena berdasarkan fakta Hukum Bukti P.2 yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat Jawaban Termohon Kasasi/Tergugat sendiri sangat jelas dan tegas yang pada intinya: pada angka (2) dalam Jawaban Termohon Kasasi/Tergugat. Membenarkan keterangan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam gugatan Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja di Perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat sejak bulan April 2014 sampai dengan April 2015 sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) produksi;
5. Bahwa Selain itu berdasarkan fakta Hukum di persidangan dari keterangan saksi saudara Fauzi Ansyari Putusan 19/PHI.G/2016/PN.Bjm., halaman 8 Menyatakan yang pada intinya: Bahwa Sumiyati Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja mulai 2013 sampai dengan 2014 di perusahaan PT Tirta Lestari Bahagia lalu di Perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat. Dan juga Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat dibagian Produksi;
6. Bahwa selain itu berdasarkan fakta hukum di persidangan dari keterangan saksi saudara Rawiyah Putusan 19/PHI.G/2016/PN.Bjm., halaman 9 menyatakan yang pada intinya: Bahwa Sumiyati Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja mulai 2013 sampai dengan 2014 di Perusahaan PT Tirta Lestari Bahagia lalu di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat s/d

Halaman 6 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2015 dan juga waktu saksi bekerja dibagian produksi sama dengan Pemohon Kasasi/Penggugat;

7. Bahwa selain itu berdasarkan fakta hukum dipersidangan dari keterangan saksi saudara Barkiah Putusan 19/PHI.G/2016/PN.Bjm., halaman 10 Menyatakan yang pada intinya: Bahwa Sumiyati Pemohon Kasasi/Penggugat karyawan bagian Produksi berakhir kontrak pada April 2015;
8. Bahwa berdasarkan fakta Hukum Bukti P.4 yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (2) ayat (3) yang pada intinya:
ayat (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus Merupakan kegiatan Jasa Penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
ayat (3) Jasa Penunjang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi:
 - a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
 - b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
 - c. Usaha tenaga keamanan (*security/satuan pengamanan*);
 - d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
 - e. Usaha penyedia jasa angkutan bagi pekerja/buruh;
9. Bahwa selain itu Pasal 3 ayat (2) huruf (a),(b) (c) dan(d) Permen Nomor 19 Tahun 2012 yang pada intinya: pekerjaan penunjang atau tambahan proses pelaksanaannya yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
10. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang sudah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/ Penggugat pada angka 4, 5, 6, 7, 8 dan 9. Telah terbukti. (bukti T,3) berupa skema alur proses kegiatan pelaksanaan proses produksi air minum mineral yang dibuat oleh Asosiasi Perusahaan air minum dalam kemasan Indonesia (Aspadin) dan bukti (T.7) berupa Rekap Roc-Planing Produksi-Delivery Tahun 2015 yang menerangkan bahwa bagian produksi packing jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya sangat dibatasi dan bersifat fluktuatif yang menjadi dasar pertimbangan *Judex Facti*. Adalah bertentangan sebagaimana dimaksud dengan Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 3 ayat (2) huruf (a),(b) (c) dan (d) tersebut. karena sangat jelas dan tegas skema alur yang dimaksud dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 3 ayat (2) huruf (a),(b) (c) dan (d) Pekerjaan Penunjang. sedangkan berdasarkan fakta hukum Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja di perusahaan Termohon

Halaman 7 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Kasasi/Tergugat dibagian produksi dan juga terbukti Pemohon Kasasi/Penggugat bekerja di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat tidak pernah terputus-putus. berdasarkan keterangan Para saksi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat dan selain itu Pemohon Kasasi/Penggugat sudah bekerja mulai 2013 sampai dengan 2014 di perusahaan PT Tirta Lestari Bahagia lalu di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat s/d 2015 tanpa terputus-putus sampai diputuskan hubungan kerja oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan alasan habis kontrak dan juga terbukti berdasarkan fakta hukum di persidangan berdasarkan keterangan para saksi yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat tidak ada yang menyatakan pekerjaan packing dan cashing pekerjaannya terputus-putus atau sifat kegiatan pekerjaannya sangat dibatasi dan bersifat fluktuatif Dan selain itu juga pekerjaan packing dan cashing tidak disebutkan dalam kategori pekerjaan Penunjang sebagaimana dimaksud dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3). Karenanya sangat jelas dan tegas *Judex Facti* dalam mengambil pertimbangan yang menjadi dasar (bukti T.3) berupa skema alur proses kegiatan pelaksanaan proses produksi air minum mineral yang dibuat oleh Asosiasi Perusahaan air minum dalam kemasan Indonesia (Aspadin) dan bukti (T.7) berupa Rekap Roc-Planing Produksi-Delivery Tahun 2015. Adalah *Judex Facti* dalam mengambil pertimbangan tersebut telah melakukan kesalahan fatal karena bertentangan dengan fakta yang ada dan juga bertentangan dengan Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 3 ayat (2) huruf (a), (b) (c) dan (d) Pasal 17 ayat (2) ayat (3) tersebut;

11. Bahwa berdasarkan fakta hukum Bukti P.2 yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat dari Jawaban Termohon Kasasi/Tergugat sendiri pada angka (5) membenarkan keterangan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam gugatan air minum dengan merk CLUB sudah berusia lebih pada tiga tahun. Sehingga sangat jelas dan tegas Termohon Kasasi/Tergugat yang membuat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan Pemohon Kasasi/Penggugat adalah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 59 ayat (1) huruf (b) yang pada intinya: Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
12. Bahwa berdasarkan keterangan para saksi Pemohon Kasasi/Penggugat sudah bekerja mulai 2013 sampai dengan 2014 di perusahaan PT Tirta Lestari Bahagia lalu di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat S/d 2015 tanpa terputus-putus sampai diputuskan hubungan kerja oleh Termohon



- Kasasi/Tergugat dengan alasan habis kontrak dan juga terbukti berdasarkan fakta hukum di persidangan berdasarkan keterangan para saksi yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat tidak ada yang menyatakan pekerjaan packing dan cashing pekerjaannya terputus-putus atau sifat kegiatan pekerjaannya sangat dibatasi dan bersifat fluktuatif. Sehingga sangat jelas dan tegas pekerjaan di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat bukan termasuk pekerjaan musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada intinya: Pekerjaan yang bersifat musiman dan,
13. Bahwa berdasarkan fakta hukum Bukti P.2 yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat dari Jawaban Termohon Kasasi/Tergugat sendiri pada angka (5) membenarkan keterangan Pemohon Kasasi/Penggugat dalam Gugatan air minum dengan merk CLUB sudah berusia lebih pada tiga tahun. Sehingga sangat jelas dan tegas perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat bukan produk baru atau produk tambahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) huruf (d) yang pada intinya: Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
14. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang sudah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat pada angka 11,12 dan 13 karenanya sangat jelas dan tegas telah terbukti Termohon Kasasi/Tergugat yang membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah bertentangan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) huruf (b), (c) dan (d) maka berdasarkan Pasal 59 ayat (7) perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut karena bertentangan sebagaimana di maksud dalam Pasal 59 ayat (1) ayat (1) huruf (b), (c) dan (d) menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau tetap. Sehingga yang menjadi dasar pertimbangan *Judex Facti* berdasarkan fakta hukum terbukti pekerjaan yang di Perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat telah memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) huruf (c). Adalah *Judex Facti* dalam mengambil pertimbangan tersebut telah melakukan kesalahan fatal, karena bertentangan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) huruf huruf (b), (c) dan (d) ayat (7) tersebut;
15. Bahwa selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 14 yang pada intinya: menurut pertimbangan *Judex Facti* berdasarkan fakta hukum di atas maka jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat di Perusahaan Tergugat dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf (c) jo Pasal 3 ayat (1) dan (2) Kepmen 100/MEN/VI/2004;

16. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 14 tersebut sangat jelas dan tegas *Judex Facti* dalam mengambil pertimbangan telah melakukan kesalahan fatal. Karena pertimbangan *Judex Facti* bertentangan dengan Pasal 2 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004 yang pada intinya : syarat kerja yang di perjanjikan dalam PKWT tidak boleh lebih rendah dari pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, artinya sangat jelas dan tegas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT yang di yang di atur dalam KEP.100/MEN/VI/2004 isinya tidak boleh lebih rendah dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), oleh karena produksi air minum dengan merek CLUB sudah berusia tiga tahun lebih berdasarkan pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat sendiri sebagaimana yang sudah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/ Penggugat pada angka 11,12 13 dan 14. Sehingga Termohon Kasasi/Tergugat yang mempekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah bertentangan dengan Pasal 2 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004 tersebut;
17. Bahwa Selain itu BAB II yang pada intinya: PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya penyelesaiannya paling lama tiga tahun. oleh kerana air minum dengan merek CLUB sudah berusia tiga tahun lebih berdasarkan fakta Hukum berdasarkan pengakuan Termohon Kasasi/Tergugat sendiri sebagaimana yang sudah di jelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat pada angka 11, 12, 13 dan14. Sehingga perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat yang membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah bertentangan dengan KEP.100/MEN/VI/2004 BAB II tersebut;
18. Bahwa selain itu berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) yang pada intinya: ayat (1) pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca, dan Pasal 4 ayat (2) yang pada intinya: PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk suatu jenis pekerjaan pada musim tertentu, oleh karena pekerjaan yang dinamakan pada musim tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) adalah pekerjaan yang apabila pada musim hujan tidak bekerja sama sekali dan sebaliknya apabila pada musim panas tidak bekerja sama

Halaman 10 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sekali atau pekerjaannya bukan bersifat terus-menerus. Oleh karena pekerjaan Pemohon Kasasi/Penggugat di Perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat tidak pernah terputus-putus terbukti Pemohon Kasasi/Penggugat sudah bekerja mulai 2013 sampai dengan 2014 di perusahaan PT Tirta Lestari Bahagia lalu langsung menyambung di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat s/d 2015 sampai diputuskan hubungan kerja oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan alasan habis kontrak tanpa terputus-putus berdasarkan fakta hukum berdasarkan keterangan para saksi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat yang sudah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat pada angka 5, 6 dan 7. Artinya sangat jelas dan tegas pekerjaan di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat pekerjaannya bukan pada musim tertentu. Sehingga sangat jelas dan tegas Termohon Kasasi/Tergugat yang membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT yang jenis pekerjaannya bukan pekerjaan pada musim tertentu, bertentangan dengan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004 tersebut;

19. Bahwa Selain itu berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 5 ayat (2) yang pada intinya: PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberlakukan harus Pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan. Oleh karena pekerjaan Pemohon Kasasi/Penggugat di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat bukan termasuk pekerjaan tambahan karena pekerjaan Pemohon Kasasi/Penggugat di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat termasuk pekerjaan inti. Karena yang dikerjakan Pemohon Kasasi/Penggugat di Perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat dibagian produksi yang sudah di jelaskan berdasarkan fakta hukum oleh Pemohon Kasasi/Penggugat secara keseluruhan dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat pada angka 4, 5, 6, 7, 8, dan 10 karena yang dinamakan pekerjaan tambahan sama dengan yang dinamakan pekerjaan penunjang yang diatur dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Pelimpahan Pekerjaan ke Perusahaan Lain Pasal 17 Ayat (3). Sehingga Termohon Kasasi/Tergugat yang mempekerjakan Pemohon Kasasi/Penggugat, PKWT adalah bertentangan dengan KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 5 ayat (2) tersebut;
20. Bahwa berdasarkan Pasal 15 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 yang pada intinya : perjanjian yang tidak memenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal dalam Pasal 4 ayat

Halaman 11 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Halaman 11



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) atau Pasal 5 ayat (2) perjanjian tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
21. Bahwa berdasarkan fakta hukum yang sudah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat pada angka 16, 17, 18, 19 dan 20. Telah terbukti pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 14 adalah dalam mengambil pertimbangan tersebut telah melakukan kesalahan fatal karena pertimbangan *Judex Facti* tersebut. Bertentangan Pasal 2 ayat (2) BAB II dan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Pasal 5 ayat (2) Pasal 15 ayat (2) KEP.100/MEN/VI/2004 tersebut;
22. Bahwa selanjutnya pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 15 yang pada intinya: menurut pertimbangan *Judex Facti* berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan ayat (1) Perjanjian kerja berakhir apabila huruf (b) berakhirnya perjanjian waktu perjanjian kerja, menurut pertimbangan *Judex Facti* berdasarkan fakta hukum di atas perjanjian kerja waktu tertentu yang ditandatangani oleh Tergugat dengan Penggugat telah berakhir demi hukum sesuai waktu yang diperjanjikan sehingga sah menurut hukum, maka menurut *Judex Facti* tidak dapat mengabulkan petitum Penggugat angka 6 yaitu menyatakan perbuatan Tergugat bertentangan yang diatur Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3) tersebut tidak memiliki bukti yang cukup;
23. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 15 tersebut sangat jelas dan tegas *Judex Facti* dalam mengambil pertimbangan telah melakukan kesalahan fatal karena pertimbangan *Judex Facti* yang mengenai Pasal 61 ayat (1) huruf (c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan ayat (1) Perjanjian kerja berakhir apabila Huruf (b) berakhirnya perjanjian waktu perjanjian kerja. Pertimbangan *Judex Facti* tersebut dapat dibenarkan apabila perjanjian kerja waktu tertentu yang di buat oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan Pemohon Kasasi/Penggugat tidak bertentangan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan Pasal 17 ayat (3) Permen Nomor 19 Tahun 2012 yang sudah dijelaskan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat secara keseluruhan dalam memori kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat pada 4, 5, 6, 7, 8,9, dan 10. Akan tetapi apabila bertentangan pertimbangan *Judex Facti*, maka berdasarkan Bukti P.7 yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat (1) huruf (d) dan ayat 3 jelas dan tegas yang pada intinya: Perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan

Halaman 12 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh Termohon Kasasi/Tergugat dengan Pemohon Kasasi/Penggugat bertentangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) huruf (b) dan huruf (c) dan (d) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga pekerjaan Pemohon Kasasi/Penggugat di perusahaan Termohon Kasasi/Tergugat bukan termasuk pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (3) Permen Nomor 19 Tahun 2012 dan juga berdasarkan keterangan para saksi yang diajukan Pemohon Kasasi/ Penggugat maupun saksi yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat tersebut yang menyatakan sebagaimana yang diuraikan secara keseluruhan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat dalam memori kasasi pada angka 4, 5, 6, 7, 8,9 dan 10. Sehingga berdasarkan Pasal 52 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang di buat Termohon Kasasi/Tergugat dan Pemohon Kasasi/ Penggugat batal demi hukum sebagaimana dimaksud dalam Bukti P.7 ini, sehingga sangat jelas dan tegas pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 15 adalah dalam mengambil pertimbangan tersebut telah melakukan kesalahan fatal karena pertimbangan *Judex Facti* tersebut bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan juga bertentangan jenis pekerjaan penunjang yang diatur dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3) dan juga bertentangan dengan keterangan para saksi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penggugat maupun yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat tersebut;

24. Bahwa Selain itu pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 15 yang menyatakan menurut *Judex Facti* tidak dapat mengabulkan petitum Pemohon Kasasi/Penggugat angka 6 yaitu menyatakan perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat bertentangan yang diatur Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3) tersebut, karena tidak memiliki bukti yang cukup. Pertimbangan tersebut tidak dapat dibenarkan. Oleh karena berdasarkan pertimbangan *Judex Facti* sendiri menyatakan mempertimbangan (bukti T.3) yang diajukan Termohon Kasasi/Tergugat berupa skema alur proses kegiatan pelaksanaan proses produksi air minum mineral yang dibuat oleh Asosiasi Perusahaan Air Minum dalam kemasan Indonesia (Aspadin) yang menerangkan bahwa pekerjaan dibagian packing adalah pekerjaan penunjang yang bersifat musiman tergantung pada kondisi tertentu;
25. Bahwa sedangkan alur proses kegiatan pelaksanaan proses produksi air minum mineral yang dibuat oleh Asosiasi Perusahaan air minum dalam



kemasan Indonesia (Aspadin) diatur dalam Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 3 ayat (2) huruf (a), (b) (c) dan (d) Pasal 17 ayat (2) ayat (3) tersebut yang sudah diuraikan secara keseluruhan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasi pada angka 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10. Sehingga sangat jelas dan tegas *Judex Facti* yang menyatakan tidak dapat mengabulkan petitum Pemohon Kasasi/Penggugat angka 6 yaitu menyatakan perbuatan Termohon Kasasi/Tergugat bertentangan yang diatur Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 17 ayat (3) tersebut karena tidak memiliki bukti yang cukup adalah bertentangan dengan fakta di persidangan karena Pemohon Kasasi/Penggugat sudah membuktikan dalam persidangan dan sudah terungkap di persidangan;

Bahwa berdasarkan penjelasan dan dasar hukum di atas, maka telah terbukti pertimbangan dan putusan yang diberikan oleh *Judex Facti* telah bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (7) dan Permen Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 3 ayat (2) huruf (a), (b) (c) dan (d) Pasal 17 ayat (2) ayat (3) dan KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 2 ayat (2) BAB II dan Pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Pasal 5 ayat (2) Pasal 15 ayat (2), oleh karena itu sudah seharusnya putusan tersebut dibatalkan karena melanggar undang-undang yang berlaku;

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 12 Oktober 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 24 Oktober 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banjarmasin tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa dari fakta yang terungkap di persidangan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ditanda tangani Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena pekerjaan Penggugat selaku karyawan produksi bagian packing, bukanlah kegiatan utama dari proses produksi;

Bahwa berakhirnya hubungan kerja adalah karena berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga telah memenuhi ketentuan Pasal 61 ayat 1 huruf (b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Banjarmasin dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: SUMIYATI tersebut harus ditolak;

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 tingkat kasasi ini 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;

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **SUMIYATI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H., CN., M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. H. 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 dengan dihadiri oleh Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti dan tidak dihadiri oleh Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd

ttd

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

Dr. Yakup Ginting, S.H., CN., M.Kn.

ttd

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

Halaman 15 dari 16 hal. Put. Nomor 1114 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Panitera Pengganti

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2 002