



P U T U S A N

Nomor. 66/G/2014/PTUN-BDG

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara pada tingkat pertama dengan Acara Biasa yang bersidang di gedung yang telah disediakan untuk itu di Jalan Diponegoro Nomor : 34 Bandung, telah menjatuhkan putusan , dalam sengketa antara :-----

N a m a : **PT. MIYUKI INDONESIA** dalam hal ini diwakili oleh
MANABU MIYAMOTO ;-----

Kewarganegaraan : WNA (Japan) ;-----

Pekerjaan : Wakil Presiden Direktur PT. MIYUKI INDONESIA ;-----

Tempat Tinggal : Di Jalan Maligi VII, Lot – Q-b1, KIC, Desa Sukaluyu,
Kecamatan Teluk jambe, Kabupaten Karawang ;-----

Dalam hal ini memberi kuasa kepada ;-----

1. RUDDY B GUNAWAN, SH.,MH ;-----

2. ENDANG SUHARTA, SH.,MH;-----

3. RUDI GUNAWAN, SH.,MM.Pd ;-----

Kesemuanya Warganegara Indonesia, Pekerjaan Advokat pada kantor hukum Three Partners, alamat di kawasan Ruko Perumnas Bumi Telukjambe Blok B No. 304, Telukjambe Timur, Karawang 41361, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 12 Juli 2014 ;-----

Untuk selanjutnya disebut sebagai : **PENGGUGAT** ;-----

Halaman 1 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



M E L A W A N

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang,
berkedudukan di Jalan Surotokunto KM 6, Kabupaten
Karawang, 41311, Jawa Barat ;-----

Dalam hal ini memberi kuasa kepada ;-----

1. BUDI SISWANTO, SH ;-----
2. MUHAMMAD NUR, SE ;-----
3. NAHDI PUTRA N.ST.,MH ;-----

Kesemuanya Warganegara Indonesia, Pekerjaan
Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Tenaga Kerja
dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, berkedudukan
di jalan Surotokunto KM 6, Karawang 41311,
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 Agustus
2014 ;-----

Untuk selanjutnya disebut sebagai : **TERGUGAT** ;-----

Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung :-----

Telah membaca :-----

- Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor :
66/PEN.DIS/2014/PTUN-BDG, tertanggal 18 Juli 2014 , tentang Penetapan
Dismissal Proses ; -----
- Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor:
66/Pen.MH/2014/PTUN-BDG, tertanggal 18 Juli 2014, tentang Penunjukan
Majelis Hakim yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara ini ;--

Halaman 2 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Penetapan Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 66/Pen.Pan.P/2014/PTUN-BDG, tertanggal 18 Juli 2014, tentang Penunjukan Panitera Pengganti ;-----
- Penetapan Ketua Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor : 66/Pen.PP/2014/PTUN-BDG, tertanggal 18 Juli 2014, tentang Pemeriksaan Persiapan ;-----
- Penetapan Ketua Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor : 66/Pen.HS/2014/PTUN-BDG, tertanggal 26 Agustus 2014, tentang Penetapan Hari Sidang ;-----
- Penetapan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Nomor: 66/Pen.MH/2014/PTUN-BDG, tertanggal 8 September 2014, tentang Perubahan Susunan Majelis Hakim yang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara ini ;-----
- Surat gugatan Penggugat tertanggal 15 Juli 2014 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada tanggal 18 Juli 2014, dan telah diperbaiki pada Pemeriksaan Persiapan oleh Penggugat pada tanggal 26 Agustus 2014 dan terdaftar dalam register perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG ;-----
- Telah membaca berkas perkara dan mendengar keterangan dari para pihak serta mendengarkan keterangan saksi dari Penggugat dan saksi dari Tergugat di dalam dipersidangan;-----

TENTANG DUDUKNYA SENGKETA

Bahwa, Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 15 Juli 2014 telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada tanggal 18 Juli 2014, di bawah register perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG, dan telah dilakukan perbaikan formal gugatan tanggal 26 Agustus 2014, telah mengajukan gugatan terhadap : -----

Halaman 3 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG

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

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang ;
berkedudukan di Jalan Surotokunto KM 6 Kabupaten Karawang 41311, Jawa
Barat ;-----

I. OBJEK SENGKETA :-----

Adapun yg menjadi objek sengketa Tata Usaha Negara adalah Surat
Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Karawang, dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April
2014, perihal : Nota pemeriksaan ;-----

II. GUGATAN MASIH DALAM TENGGANG WAKTU ;-----

Bahwa pengajuan Gugatan Tata Usaha Negara ini di ajukan oleh
Penggugat setelah menerima objek sengketa dari Tergugat yaitu Surat
Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Karawang, dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April
2014, perihal : Nota pemeriksaan, yang diterima Penggugat pada tanggal
21 April 2014, sedangkan gugatan ini di ajukan pada Pengadilan Tata
Usaha Negara (PTUN) Bandung pada tanggal 18 Juli 2014 . dengan
demikian ,gugatan ini telah memenuhi Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5
Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara , karena masih dalam
tenggang waktu 90 (Sembilan puluh) hari terhitung sejak keputusan
Tergugat perihal nota pemeriksaan di terima oleh Penggugat ;-----

III. HAK UNTUK MENGGUGAT ;-----

1. Bahwa dengan diterbitkannya obyek sengketa a quo (Nota Pemeriksaan
dari Tergugat), telah merugikan kepentingan dan atau hak Penggugat,
dengan pertimbangan sebagai berikut :-----

1.1 Bahwa, Penggugat mendapat order atau pesanan barang
berdasarkan Purchase Order (PO) dari pembeli yg telah di
Halaman 4 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



tentukan jumlah barangnya, harga dan waktu penyelesaiannya atau pengiriman barang, yang berarti pesanan barang yang di terima oleh Penggugat bersifat sementara atau tidak terus menerus atau tidak dalam jangka waktu panjang ;-----

1.2 Bahwa, karena Penggugat menerima order atau pesanan barang yang sifat nya sementara, maka Penggugat membuat dua system perekrutan karyawan/pekerja yakni ada karyawan kontrak/perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) dan ada karyawan tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ;-

1.3 Bahwa dengan dua system perekrutan karyawan tersebut bertujuan agar supaya perusahaan Penggugat dapat bertahan atau tidak tutup,dimana apabila pesanan barang berkurang ,maka agar supaya biaya tidak membengkak ,maka karyawan kontrak/PKWT akan di berhentikan sesuai masa kontrak kerjanya, sedangkan karyawan/pekerja tetap/PKWTT tetap bekerja

1.4 Bahwa di samping itu, Penggugat akan mengangkat karyawan/pekerja kontrak/PKWT apabila kondisi perusahaan memungkinkan dan kondite karyawan dinyatakan baik dan dapat bekerja sama dengan Penggugat;-----

1.5 Bahwa apabila semua karyawan diangkat menjadi karyawan tetap/PKWTT sebagaimana yang diperintahkan oleh Tergugat berdasarkan nota pemeriksaan yang diterbitkannya, maka Penggugat akan menanggung biaya berupa gaji karyawan yang tidak atau setengah menganggur yang di sebabkan berkurang nya pesanan barang dan pada akhirnya pabrik Penggugat tidak dapat bertahan ;-----

Halaman 5 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



1.6 Bahwa hak Penggugat yang di langgar adalah hak Penggugat untuk mempekerjakan karyawan dengan system kontrak/PKWT dan mempekerjakan karyawan secara tetap/PKWTT, sebagaimana hak Penggugat tersebut dijamin dengan undang-undang berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor :13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur :-----

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu ;-----
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas :-----
 - a. jangka waktu ,atau ;-----
 - b. selesainya suatu pekerjaan tertentu ;-----

1.7 Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal : Nota pemeriksaan, di tujukan kepada pimpinan atau Direktur PT. MIYUKI INDONESIA, butir 2 hurup a yang menetapkan “merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang di pekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus, selanjutnya disebut “Keputusan Tergugat” dan menjadi objek sengketa dalam perkara a quo, dimana Tergugat dalam ketetapannya tersebut , telah menetapkan hal-hal berikut :-----

Pertama :-----

Dasar; hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan diperusahaan saudara pada tanggal 10 April 2014 perihal pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan ;-----

Halaman 6 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Kedua : -----

Bahwa, atas dasar tersebut dengan ini kami sampaikan hal-hal yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang belum saudara laksanakan sebagai berikut, yang intinya Penggugat menyimpulkan :-----

- a. Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang di pekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus;-----
 - b. Perusahaan tidak diperbolehkan mempergunakan peralatan instalasi listrik, instalasi penyalur petir, Crane, Forklift, bejana tekanan dan lain-lain sebelum melaporkan ijin pengesahan pemakaiannya;-----
 - c. Dilarang mempekerjakan operator dan/atau petugas pesawat angkat dan angkut yang tidak memiliki Lisensi K3 dan buku kerja
- 1.8 Bahwa Nota Pemeriksaan Tergugat Pada angka 2 huruf b dan huruf c sudah dilaksanakan oleh Penggugat sehingga tidak perlu untuk dibatalkan;-----
- 1.9 Bahwa Penggugat mengajukan gugatan ini untuk memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung agar membatalkan objek sengketa sebagaimana tersebut di atas, khususnya butir 2 huruf a yg memerintahkan kepada Penggugat agar melaksanakan penetapan di bawah ini :-----
- “ Merubah status hubungan kerja karyawannya dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kerja waktu tidak*



tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yg di pekerjaan pada jenis pekerjaan yg terus menerus”;-----

1.10 Bahwa, obyek tersebut sesuai dengan Surat Nomor: 566/2375/BPKK tertanggal 17 April 2014 tentang nota pemeriksaan yang di terbitkan oleh Tergugat dan di tujukan kepada Penggugat merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkrit, individual dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau Badan Hukum perdata in casu PT. MIYUKI INDONESIA, sehingga memenuhi ketentuan pasal 1 angka (9) Undang-Undang No 51 Tahun 2009 tentang perubahan kedua Undang-Undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang menegaskan bahwa “;-----

Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang di keluarkan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat kongkrit, individual dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata”;

Bahwa Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, Nomor Surat : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal : Nota pemeriksaan, adalah keputusan tertulis yang berisikan penetapan (beschikking) dan berlaku sejak obyek sengketa di keluarkan oleh Pejabat yang bersangkutan (einmalig);-----

Bahwa, obyek sengketa sebagaimana di maksud diatas bersifat konkrit, karena obyek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat, tidak abstrak, yang memerintahkan kepada Penggugat agar melaksanakan penetapan Tergugat merubah status hubungan kerja karyawannya dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Halaman 8 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



(PKWTT) Terhadap sejumlah karyawan yang di pekerjakan pada jenis pekerjaan yg terus menerus ;-----

Bahwa, obyek tersebut bersifat individual karena tidak di tujukan secara umum, tetapi di tujukan khusus kepada Penggugat sebagai badan hukum, sebagaimana surat tesebut menyebutkan :-----

Kepada Yth:

Sdr. Pimpinan/Direktur

PT. MIYUKI INDONESIA

Jl. Maligi VII Kaw. KIIC

Di

Karawang

Bahwa, obyek sengketa tersebut bersifat final, karena obyek sengketa yang di terbitkan oleh Tergugat tidak memerlukan persetujuan dari intansi atau Pejabat yang ada di atasnya ;-----

1.11 Bahwa, Penggugat merupakan Perusahaan yang membuat “part” atau bagian kendaraan roda empat, diantaranya spare part mobil yang mana pesanan spare part tersebut datang dari beberapa produsen atau pabrik mobil;-----

1.12 Bahwa, Penggugat hanya menerima pesanan (order) dari produsen atau pabrik mobil atau produsen/pabrik spare part berdasarkan kontrak jangka pendek atau berdasarkan Purchase Order (PO) yang telah di tentukan jumlah barangnya dan telah di tentukan waktu penyelesaian atau pengiriman barangnya yang mana kontraknya ada yang 6 bulan dan paling lama 3 tahun;-----

1.13 Bahwa pesanan pembuatan spare part mobil yang di terima dari produsen/pabrik mobil atau pabrik spare part adalah sementara

Halaman 9 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



sifatnya, karena barangnya tertentu dan telah di tentukan waktunya, sehingga setiap saat dapat saja terjadi pesanan di hentikan atau di alihkan keperusahaan lain;-----

1.14 Bahwa bentuk usaha Penggugat yang hanya menerima pesanan barang berdasarkan kontrak jangka pendek atau Purchase Order (PO) yang sementara sifatnya berbeda dengan bentuk usaha pabrik mobil yang memproduksi mobil tidak berdasarkan Purchase Order (PO) tetapi berdasarkan target penjualan mobil yang berarti pekerjaannya bersifat tetap;-----

1.15 Bahwa karena Perusahaan melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara yang mana kontraknya ada yang 6 bulan dan paling lama 3 tahun maka sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, maka Penggugat tidak melakukan pelanggaran dengan mempekerjakan sebagian pekerjaannya berdasarkan kontrak/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);-----

1.16 Bahwa saat ini pekerja yang bekerja pada Penggugat berjumlah 215 yang terdiri dari 110 sebagai Pekerja Kontrak (PKWT) dan 105 orang sebagai Pekerja Tetap (PKWTT);-----

1.17 Bahwa, pengangkatan Pekerja Kontrak (PKWT) menjadi Pekerja Tetap (PKWTT) dilakukan oleh Penggugat dengan hati-hati dan penuh pertimbangan serta sesuai kemampuan Penggugat berdasarkan kontrak pesanan barang atau kelanjutan order yang diterima oleh Penggugat dengan tujuan agar Penggugat tidak tutup atau bangkrut dan tetap dapat menjalankan usahanya apabila pesanan berkurang;-----



1.18 Bahwa Fakta negatif Pasca terbitnya surat Tergugat, beberapa kali terjadi unjuk rasa dan mogok kerja di perusahaan Penggugat atas tuntutan adanya perubahan menjadi Karyawan Tetap (PKWTT);-----

1.19 Dengan adanya unjuk rasa dan mogok Kerja di Perusahaan Penggugat sudah dipastikan menimbulkan dampak kerugian yang besar, dimana berakibat dibataalkannya Purchase Order dari customer sebagai akibat delivery yang tidak dapat dipenuhi Penggugat kepada customer;-----

1.20 Bahwa Penggugat sangat menghormati proses hukum yang sedang berlangsung berkaitan dengan masalah Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap (PKWTT) yang sudah memasuki tahap mediasi di Disnakertrans Karawang, yang selanjutnya akan memasuki tahap Pengadilan Hubungan Industrial sehingga seharusnya pekerja/Serikat Pekerja dapat berdebat/berargumentasi di sidang Peradilan Hubungan Industrial, bukan dengan cara mogok apalagi unjuk rasa karena hukum acara Peradilan Hubungan Industrial tidak mengatur penyelesaian industriian melalui unjuk rasa, namun mogok maupun unjuk rasa tetap saja ;-----

1.21 dilakukan oleh pekerja/serikat pekerja karena beralasan bahwa Pengawas Disnakertrans (Tergugat) sudah menerbitkan Nota pemeriksaan yang harus dijalankan oleh Penggugat, padahal secara hukum dengan terbitnya surat Tergugat tidak serta merta harus terjadi eksekusi, karena harus diuji kebenarannya melalui putusan pengadilan, namun faktanya dengan terbitnya surat



Tergugat berakibat kerugian yang besar antara lain ; delivery telat, produksi menurun dikarenakan munculnya gelombang unjuk rasa dan mogok kerja di perusahaan Penggugat;-----

- 1.22 Bahwa dengan demikian keputusan Tergugat yang menyatakan agar Penggugat merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai surat No: 566/2375/BPKK, tanggal 17 April 2014, perihal nota pemeriksaan, telah bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sehingga harus di batalkan;-----

IV. PUTUSAN TERGUGAT BERTENTANGAN DENGAN UNDANG-UNDANG ;-----

1. Bahwa obyek sengketa yang di terbitkan oleh Tergugat tersebut mempunyai akibat hukum terhadap Penggugat, Karena Penggugat di perintahkan untuk mengangkat semua karyawannya menjadi karyawan tetap, sedangkan sesuai dengan bentuk usaha Penggugat, tidak memungkinkan untuk mengangkat semua karyawan menjadi karyawan tetap, di samping itu, Penggugat di rugikan karena hilangnya hak Penggugat untuk merekrut karyawan kontrak atau PKWT sebagaimana yang di tentukan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur:-----

1. Perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;-----
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana ayat (1) di dasarkan atas:-----

Halaman 12 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



a. Jangka waktu, atau;-----

b. Selesaiya suatu pekerjaan tertentu;-----

2. Bahwa ketetapan Tergugat yang memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakan perubahan status pekerja Penggugat dari status PKWT menjadi PKWTT telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagaimana di maksud dalam Pasal 53 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;-----

3. Bahwa obyek sengketa yang di keluarkan Tergugat bertentangan dengan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur sebagaimana tersebut di bawah ini:-----

(1). Perjanjian kerja di buat untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu;-----

(2). Perjanjian kerja sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1) di dasarkan atas :-----

a. jangka waktu, atau;-----

b. Selesaiya suatu perjanjian tertentu ;-----

Pasal 59 menyebutkan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaanya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :-----

a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

b. Pekerjaan yang di perkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun ;-----

4. Bahwa berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat di berikan hak untuk mengangkat atau merekrut karyawan, baik karyawan/pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian



Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maupun Pekerja Tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);-----

5. Bahwa dengan di keluarkannya obyek sengketa yang oleh Tergugat itu telah melanggar hak Penggugat yang di atur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan, sehingga obyek sengketa tersebut harus di batalkan;-----

V. OBYEK SENGKETA BERTENTANGAN DENGAN ASAS-ASAS UMUM

PEMERINTAHAN YANG BAIK ;-----

1. Bahwa Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUB) "algemene beginselen van behoorlijk bestuur" adalah asas-asas Umum yang di jadikan sebagai dasar dan tatacara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, yang dengan cara demikian penyelenggaraan pemerintahan itu menjadi baik, sopan, adil dan terhormat, bebas dari kezaliman, tidak melanggar peraturan, tidak menyalahgunakan wewenang dan tidak melakukan tindakan sewenang-wenang, disamping itu menurut J.B.J.M Ten Berge mengatakan "Suatu Keputusan pemerintah yang bertentangan dengan asas pemerintahan yang baik berarti bertentangan dengan peraturan hukum. Meskipun asas itu berupa pernyataan samar, tetapi kekuatan mengikatnya sama sekali tidaklah samar. Asas ini memiliki daya kerja yang mengikat umum" (Buku Hukum administrasi Negara, Edisi Revisi, Ridwan HR, Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta, hal.235-236);-----
2. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa juga telah melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUB) "algemene beginselen van behoorlijk bestuur" sebagaimana



dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang perubahan Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yakni ;-----

a. Objek Sengketa Melanggar Asas Keadilan dan Kewajaran: ----

Bahwa asas ini menghendaki agar pejabat Negara dalam menjalankan fungsinya atau melakukan tindakan agar selalu memperhatikan asas keadilan dan kewajaran. Asas keadilan menuntut tindakan secara profesional, sesuai, seimbang dan selaras dengan hak setiap orang;-----

Bahwa, telah diketahui umum dan merupakan praktek yang terjadi dalam masyarakat, khususnya di bidang usaha atau industri, bahwa dalam setiap perusahaan atau pabrik terdapat pekerja kontrak/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);-----

Bahwa fakta yang telah diketahui umum (notoire feiten) tidak perlu dibuktikan, karena semua orang mengetahui hal tersebut bahwa dalam setiap perusahaan, baik perusahaan yang berkedudukan sebagai produsen atau perusahaan yang hanya menerima job order atau pesanan berdasarkan Purchasing Order (PO) seperti perusahaan Penggugat terdapat Pekerja Kontrak (PKWT) dan Pekerja Tetap (PKWTT). Bahkan dikantor Pemerintahan ada karyawan tetap dan ada karyawan honorer/kontrak atau tidak tetap;-----

Bahwa telah diketahui secara umum, bahwa banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerjaanya dengan status kontrak/PKWT yang berlokasi di Karawang, akan tetapi hanya Perusahaan Penggugat yang mendapat nota pemeriksaan yang



memerintahkan agar Penggugat mengalihkan semua pekerjaannya dari Pekerja Kontrak (PKWT) menjadi Pekerja Tetap (PKWTT);-----

Bahwa, untuk memenuhi asas keadilan, Tergugat seharusnya memperlakukan sama terhadap semua perusahaan yang ada di Karawang dengan melakukan pemeriksaan dan menerbitkan objek sengketa (Nota Pemeriksaan) kepada semua perusahaan agar mengalihkan pekerja kontrak (PKWT) menjadi (PKWTT), namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Tergugat;-----

Bahwa tindakan Tergugat dimaksud menerbitkan objek sengketa berupa surat Nomor 566/2375/BPKK/, tanggal 17 April 2014 Perihal : Nota pemeriksaan telah melanggar asas keadilan dan kewajaran;-----

b. Objek Sengketa Melanggar Asas Kesamaan dalam mengambil Keputusan;-----

Bahwa asas ini menghendaki agar badan pemerintahan memperlakukan sama terhadap semua masyarakat dengan kata lain agar badan pemerintahan mengambil tindakan yang sama atas kasus-kasus yang faktanya sama;-----

Bahwa sama jenis usaha diseluruh Indonesia menerapkan dua system perekrutan karyawan/pekerja yakni ada yang berstatus Pekerja Kontrak (PKWT) dan ada yang berstatus Pekerja Tetap (PKWTT);-----

Bahwa di Kabupaten Karawang – pun pada umumnya perusahaan merekrut pekerja status kontrak (PKWT) dan Pekerja status Tetap (PKWTT);-----



Bahwa Tergugat melanggar asas “Kesamaan didalam mengambil keputusan” karena tidak mengambil keputusan yang sama atas kasus yang sama yakni tidak memberikan nota pemeriksaan kepada semua perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang, tetapi Tergugat hanya menerbitkan objek sengketa hanya kepada Penggugat atau mungkin hanya beberapa perusahaan itupun kalau ada;-----

Bahwa, sebagai bahan pertimbangan Majelis Hakim, perlu Penggugat sampaikan bahwa tujuan penerapan parekrutan karyawan dengan dua cara tersebut dimaksud untuk menyaring dengan baik karyawan yang berpotensi dan dapat bekerjasama dengan perusahaan dengan cara melihat kinerja karyawan tersebut pada masa kontrak dan kalau dinilai baik, maka perusahaan mengangkat karyawan kontrak tersebut menjadi karyawan tetap. Disamping itu, disesuaikan juga dengan volume pekerjaan yang ada, karena volume pekerjaan suatu waktu banyak tetapi suatu waktu berkurang. Dan tentunya hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar tetap bias berjalan dan mempertahankan kelangsungan kesempatan kerja;-----

Bahwa, Tergugat melanggar asas umum yakni asas persamaan di depan hukum (equality before the law) yang mana asas ini sudah di kenal sejak lama dalam literature filsafat hukum dan sering di gandengkan dengan asas keadilan dan kebebasan atau kemerdekaan. Di Indonesia asas persamaan memperoleh landasan kontitusional dalam kontitusi (UUD 1945) dan tap MPR



No: MPR II/MPR/1978. Pada hakekatnya agar persamaan ini menekankan pada setiap orang yang mempunyai kedudukan yang sama di mata hukum (equality before the law) tanpa terkecuali juga berlaku pada semua badan hukum perdata ;-----

Asas persamaan menghendaki agar dalam menghadapi kasus atau fakta yang sama, badan atau Pejabat Tata Usaha Negara mengambil tindakan (keputusan) yang sama pula. Bahwa Tergugat yang menerbitkan obyek sengketa tersebut hanya di tujukan kepada Penggugat saja yakni PT. MIYUKI INDONESIA, padahal banyak perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang yang mempekerjakan pekerjanya dengan cara kontrak (PKWT);-----

c. Asas permainan yang layak (Fair Play) bahwa asas ini di maksud agar setiap orang termasuk Badan Hukum perdata memberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mencari kebenaran dan keadilan serta di beri kesempatan untuk membela diri dengan memberikan argumentasi sebelum di jatuhkannya putusan administrasi; Bahwa Tergugat sebelum mengeluarkan obyek sengketa dengan menerbitkan Nota pemeriksaan aquo (obyek sengketa), tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk membela diri dan mengajukan argumentasi, namun setelah datang ke pabrik Penggugat beberapa hari kemudian mengeluarkan nota pemeriksaan di maksud. Seharusnya Tergugat memanggil Penggugat dan mendengar pembelaan atau argumentasi Penggugat, tetapi hal itu tidak di lakukan oleh Tergugat;-----

Halaman 18 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Bahwa Penggugat menduga Tergugat membuat keputusan dengan menerbitkan obyek sengketa di maksud kepada Penggugat karena mendapat tekanan dari serikat pekerja sehingga Tergugat dalam mengeluarkan keputusan tidak dalam keadaan bebas;-----

Bahwa dengan demikian Tergugat tidak fair dalam mengeluarkan obyek sengketa yang membuktikan Tergugat melanggar asas permainan yang layak (fair Flay), sehingga obyek sengketa yakni Nota pemeriksaan aquo harus dibatalkan;-----

DALAM PENUNDAAN:-----

1. Bahwa Penggugat memohon penundaan pelaksanaan obyek sengketa yang di terbitkan oleh Tergugat berupa surat keputusan Tergugat sesuai surat nomor: 566/2375/BPKK, tertanggal 17 april 2014 perihal : Nota pemeriksaan, yang di tujuan kepada pimpinan atau direktur PT. MIYUKI INDONESIA, butir 2 hurup a yang menetapkan "merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang di pekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus;-----
2. Bahwa, permohonan penundaan berdasarkan Pasal 67 ayat (2) Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara yang mengatur :-----
Ayat (2) : Penggugat dapat mengajukan permohonan agar pelaksanaan keputusan Tata Usaha Negara itu di tunda selama pemeriksaan sengketa tata usaha Negara sedang berjalan, sampai ada putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap;-----
Ayat (3) : Pemohonan sebagaimana di maksud dalam ayat (2) dapat di ajukan sekaligus dalam gugatan dan dapat diputus terlebih dahulu dari pokok sengketa;-----
Ayat (4) : Pemohonan sebagaimana di maksud dalam ayat (2):-----
 - a. Dapat dikabulkan hanya apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan Penggugat sangat



dirugikan jika keputusan Tata Usaha Negara yang di gugat itu dilaksanakan;-----

- b. Tidak dapat dikabulkan apabila kepentingan umum dalam rangka pembangunan mengharuskan dilaksanakannya keputusan tersebut;----

Penjelasan pasal di atas adalah :-----

“Akan tetapi keadaan tertentu, Penggugat dapat mengajukan permohonan agar selama proses berjalan Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu diperintahkan ditunda pelaksanaannya. Pengadilan akan mengabulkan permohonan penundaan pelaksanaan keputusan Tata Usaha Negara tersebut hanya apabila:-----

- a. Terdapat keadaan yang sangat mendesak, yaitu jika kerugian yang akan di derita Penggugat akan sangat tidak seimbang dibanding dengan manfaat bagi kepentingan yang akan dilindungi oleh pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara tersebut, atau;-----
- b. Pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu tidak ada sangkut pautnya dengan kepentingan umum dalam rangka pembangunan”;-----

3. Bahwa apabila putusan Tergugat aquo dilaksanakan yang memerintahkan agar karyawan Penggugat seluruhnya di angkat menjadi karyawan tetap, maka akan merugikan Penggugat bahkan akan mengakibatkan Penggugat tidak dapat menjalankan usahanya alias tutup, karena tidak dapat menanggung beban yang berat, sementara pesanan barang yang Penggugat terima semuanya merupakan job order yang sifatnya sementara yang sewaktu-waktu dapat di hentikan oleh si pemberi pesanan/pemberi order dalam hal ini produsen mobil atau produsen spare part lainnya;-----
4. Bahwa Penggugat sampai dengan saat ini dapat bertahan dalam menjalankan usahanya walaupun kondisi ekonomi yang kurang baik, di



sebabkan karena Penggugat dapat mengatur system perekrutan karyawan/pekerja dengan dua cara yakni ada karyawan tetap (PKWTT) dan ada karyawan kontrak (PKWT) yang tentunya hal ini di sesuaikan dengan bentuk bisnis Penggugat yang hanya menerima job order atau menerima pekerjaan dari produsen mobil atau produsen spare part lainnya yang sementara sifatnya;-----

5. Bahwa dengan adanya dua macam status karyawan/pekerja dalam perusahaan Penggugat itu tidak ada sangkut pautnya dengan kepentingan umum dalam rangka pembangunan sebagaimana disebut dalam penjelasan Pasal 67 ayat (2) sebagaimana di sebutkan di atas. Bahkan sebaliknya apabila Penggugat di paksakan oleh Tergugat untuk mengalihkan semua pekerjanya dari Pekerja Kontrak (PKWT) menjadi Pekerja Tetap (PKWTT), maka tidak dalam waktu beberapa lama perusahaan Penggugat akan menghentikan produksi karena Penggugat tidak akan mampu dan kemudian melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan pada akhirnya tutup;-----
6. Bahwa, apabila perusahaan Penggugat tutup, tentunya hal ini justru akan merugikan kepentingan umum dalam rangka pembangunan, karena akan terjadi pengangguran yang dapat menimbulkan kriminalitas meningkat, pemerintah kehilangan pendapatan dari pajak dan iuran daerah, penduduk sekitar akan kehilangan pencaharian diantaranya penduduk yang mempunyai kontrakan, tukang ojek, termasuk pengusaha yang mengabil limbah dari pabrik Penggugat akan tutup;--
7. Bahwa Fakta Pasca terbitnya surat Tergugat, beberapa kali terjadi Unjuk rasa dan mogok kerja di perusahaan Penggugat atas tuntutan adanya perubahan menjadi Karyawan tetap (PKWTT);-----



8. Dengan adanya unjuk rasa dan mogok Kerja di Perusahaan Penggugat sudah dipastikan menimbulkan dampak kerugian yang besar, dimana berakibat dibataalkannya Purchase Order dari customer sebagai akibat delivery yang tidak dapat dipenuhi Penggugat kepada customer;-----
9. Bahwa Penggugat sangat menghormati proses hukum yang sedang berlangsung berkaitan dengan masalah Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap (PKWTT) yang sudah memasuki tahap mediasi di Disnakertrans Karawang, yang selanjutnya akan memasuki tahap Pengadilan Hubungan Industrial sehingga seharusnya pekerja/Serikat Pekerja dapat berdebat/berargumentasi di sidang Peradilan Hubungan Industrial, bukan dengan cara mogok apalagi unjuk rasa karena hukum acara Peradilan Hubungan Industrial tidak mengatur penyelesaian industrial melalui unjuk rasa, namun mogok maupun unjuk rasa tetap saja dilakukan oleh pekerja/serikat pekerja karena beralasan bahwa Tergugat sudah menerbitkan Nota pemeriksaan yang harus dijalankan oleh Penggugat, padahal secara hukum dengan terbitnya surat Tergugat tidak serta merta harus terjadi eksekusi, karena harus diuji kebenarannya melalui putusan pengadilan, namun faktanya dengan terbitnya surat Tergugat berakibat kerugian yang besar antara lain, ; delivery telat, produksi menurun dikarenakan munculnya gelombang unjuk rasa dan mogok kerja di perusahaan Penggugat;-----
10. Bahwa, oleh karenanya, Keputusan Tergugat aquo lebih banyak keburukannya daripada kebaikannya (manfaatnya), sehingga sangat beralasan apabila permohonan penundaan ini dikabulkan oleh Majelis Hakim;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan seluruh dalil-dalil Penggugat di atas mohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk memutuskan sebagai berikut:-----

DALAM PENUNDAAN :-----

1. Mengabulkan permohonan Penggugat tentang penundaan pelaksanaan obyek sengketa;-----
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk menunda pelaksanaan Keputusan Tergugat Nomor: 556/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014 Perihal : Nota Pemeriksaan, dalam perkara yang sedang berjalan sampai adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap ;-----

DALAM POKOK PERKARA :-----

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat seluruhnya;-----
2. Menyatakan Batal atau tidak sah Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal : Nota pemeriksaan ;---
3. Mewajibkan Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal : Nota pemeriksaan ;-----
4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini ;-----

Apabila Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung atau Majelis Hakim yang mengadili dan Memeriksa perkara ini berpendapat lain, maka mohon agar diberikan putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (Ex aequo et bono);-----

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Jawabannya tertanggal 2 September 2014 sebagaimana yang

Halaman 23 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



disampaikan pada persidangan tanggal 2 September 2014, yang pada pokoknya mendalilkan sebagai berikut ; -----

Terlebih dahulu Tergugat menyatakan dengan tegas membantah semua pendapat dalil-dalil tuntutan dan segala sesuatu yang dikemukakan oleh Penggugat dalam surat gugatannya kecuali apa yang diakui kebenarannya secara tegas oleh Tergugat ;-----

I. DALAM EKSEPSI;-----

Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak Berwenang Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara aquo ;-----

a. Bahwa kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara adalah mengadili sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang - Undang No. 5 Tahun 1986 Jo. Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2004 Pasal 4 yang menyebutkan :-----

“Pengadilan Tata Usaha Negara adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan terhadap sengketa Tata Usaha Negara”;-----

b. Undang – Undang No. 5 Tahun 1986 Jo. Undang – Undang Nomor 9 Tahun 2004 Jo. Undang – Undang No. 51 Tahun 2009 Pasal 1 angka 10 yang menyebutkan :-----

“Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.”;-

c. Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1986 Jo. Undang – Undang No. 9 Tahun 2004 Jo. Undang – Undang Nomor 51 Tahun 2009 Pasal 1 angka 9 yang menyebutkan :-----

“Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi



tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata”;

d. Kewenangan tergugat mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara didasarkan pada :

1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia untuk seluruh Indonesia (Lembaran Negara No.4 tahun 1951);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce (Konvensi ILO No. 81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan);
3. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV;
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor 03/Men/1984 tentang Pengawasan Terpadu ;

e. Bahwa sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja/PermenakerNomor 03/Men/1984 Pasal 2, tujuan diadakannya Pengawasan ketenagakerjaan diantaranya :

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ;
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas ;

Halaman 20 dari halaman 21 | Nomor Putusan Nomor: 0000/2017/PT-UN/2018



3. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru ;-----

f. Keputusan Tata Usaha Negara (Nota Pemeriksaan/objek sengketa) sesuai Peraturan Menteri Tenaga Kerja/Permenaker Nomor 03/Men/1984 Pasal 2 adalah berfungsi sebagai Pembinaan. Hal ini telah di tegaskan dalam Nota Pemeriksaan itu sendiri di halaman 2 (dua) angka 3 (tiga) “Demikian, Nota Pemeriksaan ini kami buat sebagai Pembinaan ;-----

g. Fungsi Pembinaan ini sesuai dengan Permenaker Nomor 03/Men/1984 Pasal 2 dimaksudkan untuk memberikan penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal – hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada Perundang – Undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti luas ;-----

Namun demikian, didalam pemberian penerangan teknis dan nasehat tersebut dapat pula menimbulkan perbedaan penafsiran antara Pemerintah, Pengusaha dan Pengurus dan atau Tenaga Kerja terkait pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan. Dimana perbedaan penafsiran tersebut dalam ketentuan ketenagakerjaan disebut perselisihan hak, In casu objek sengketa adalah perbedaan penafsiran tentang pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ;-----

h. Berdasarkan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Pasal 1 angka 2 yang berbunyi :-----

“Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.”;-----



- i. Berdasarkan Undang – Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 3 dan 5 mengamanatkan Penyelesaian Perselisihan Hak wajib diselesaikan melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mufakat, apabila bipartite tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hak tersebut, maka Penyelesaiannya ditempuh melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Namun bila Penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak juga dapat menyelesaikan Perselisihan Hak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri ;-----
- j. Dari fakta – fakta hukum yang Tergugat sampaikan di atas jelaslah bahwa Nota Pemeriksaan/Objek Sengketa tidak bersifat final ;-----
Hal ini diakui oleh Penggugat dalam materi gugatannya dalam halaman 7 angka 1.21 yang menyebutkan :*“Secara hukum dengan terbitnya surat Tergugat (nota pemeriksaan) tidak serta merta harus terjadi eksekusi, karena harus diuji kebenarannya melalui Putusan Pengadilan”*;-----
Proses tersebut saat ini sedang berlangsung, hal ini diakui dan dibenarkan oleh Penggugat yang tercantum dalam materi gugatannya halaman 6 angka 1.20 yang menyebutkan :*“Bahwa Penggugat sangat menghormati proses hukum yang sedang berlangsung berkaitan dengan masalah Karyawan Kontrak (PKWT) dan Karyawan Tetap (PKWTT) yang sudah memasuki tahap mediasi di Disnakertrans Kab. Karawang, yang selanjutnya akan memasuki tahap Pengadilan Hubungan Industrial”*;-----
- k. Dari dalil – dalil yang Tergugat sampaikan diatas jelaslah bahwa Keputusan Tata Usaha Negara (Nota Pemeriksaan) sah menurut hukum yang berlaku dan Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak Berwenang untuk Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara a qua ;-----



II. DALAM POKOK PERKARA ;-----

A. Keputusan Tergugat tidak bertentangan/telah sesuai ketentuan hukum serta Perundang – Undangan yang berlaku ;-----

Bahwa Pengaturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah diatur dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 s.d 59 :-----

Pasal 56 :-----

1. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;-----
2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sebagai dimaksud ayat 1 didasarkan atas :-----
 - a. Jangka waktu; atau;-----
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu ;-----

Pasal 59 :-----

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:-----
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;-----
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 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.;-----
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap ;-----
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui ;-----
4. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ;-----
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan ;-----
6. Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ;-----



- 7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri ;-----

Dari ketentuan Pasal 59 Pemerintah telah mengatur syarat – syarat pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu :-----

- a. Syarat Materiil (Pasal 59 ayat 1 dan 2);-----
- b. Syarat Formiil (Pasal 59 ayat 4, 5 dan 6);-----

Apabila pelaksanaan PKWT tidak memenuhi syarat materiil dan formiil atau salah satu syarat tidak terpenuhi maka PKWT demi hukum menjadi PKWTT (Pasal 59 ayat 7) ;-----

Disamping itu Pemerintah mengeluarkan Kepmenakertrans RI No.KEP/100/MEN/VI/2004 sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 ;-----

Bahwa Tergugat menolak semua dalil Penggugat kecuali yang dinyatakan benar oleh Tergugat serta Tergugat menyatakan bahwa segala sesuatu yang dikemukakannya didalam eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ;-----

- B. Dalil penggugat yang mengatakan objek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat mempunyai akibat hukum terhadap Penggugat karena Penggugat diperintahkan untuk mengangkat semua karyawannya menjadi karyawan tetap. Penggugat merasa dirugikan karena hilangnya hak untuk merekrut karyawan kontrak (PKWT) sebagaimana Pasal 56 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :--

- 1. Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;-----
- 2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu sebagai dimaksud ayat 1 didasarkan atas :-----
 - a. Jangka waktu; atau;-----
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu ;-----



Dalil tersebut tidak dapat dibenarkan karena Penggugat tidak membaca secara utuh ketentuan – ketentuan tentang pelaksanaan PKWT ;-----

Pasal 56 tidak dapat berdiri sendiri karena harus melihat ke Pasal 59 yang mengatur syarat – syarat PKWT ;-----

Hasil pemeriksaan Tergugat di perusahaan Penggugat terkait pelaksanaan PKWT pasal 56 ayat (2) tidak memenuhi syarat – syarat yang ditetapkan dalam Pasal 59 ;-----

Dalil Penggugat yang menyatakan ketetapan Tergugat memerintahkan kepada Tergugat untuk melaksanakan perubahan status pekerja PKWT menjadi PKWTT telah bertentangan dengan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku dan azas – azas umum pemerintahan yang baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat 2 huruf a Undang – Undang No. 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang – Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara ;-----

Dalil Penggugat tersebut tidak benar karena Tergugat dalam mengeluarkan objek sengketa berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana dalam pelaksanaannya telah sesuai dengan azas – azas umum pemerintahan yang baik;-----

C. Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat mendapat order atau pesanan barang berdasarkan Purchase Order (PO) dari pembeli yang telah ditentukan jumlah barangnya harga dan waktu penyelesaiannya atau pengiriman barang yang berarti pesanan barang yang diterima oleh Penggugat bersifat sementara atau tidak terus menerus sehingga Penggugat menggunakan 2 (dua) sistem perekrutan Karyawan Kontrak (PKWT) ;-----



Dalil Penggugat tidak dapat dibenarkan karena hasil pemeriksaan Tergugat di perusahaan Penggugat diketahui bahwa order yang didapat perusahaan Penggugat adalah order yang bersifat terus menerus ada dengan jenis pekerjaan yang sama walaupun dari Purchase Order (PO) yang berbeda – beda dan atau dari Purchase Order (PO) yang sama dan berkelanjutan/terus menerus.;

Konsekuensi hukum yang terjadi adalah pekerjaan yang dimaksud oleh Penggugat tidak lagi bisa dikategorikan sebagai pekerjaan yang sifatnya sementara akan tetapi menjadi pekerjaan yang sifatnya terus menerus/pekerjaan tetap sehingga pelaksanaan PKWT tidak sesuai dengan Pasal 59 ;

- D. Dalil penggugat yang menyatakan penggunaan 2 sistem perekrutan karyawan bertujuan agar perusahaan dapat bertahan atau tidak tutup dan akan mengangkat karyawan kontrak apabila yang bersangkutan dinyatakan baik dan dapat bekerjasama dengan Penggugat ;

Dalil Penggugat tersebut bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku karena penutupan perusahaan tidak dapat dilakukan sepihak karena menyangkut hak dan kewajiban pihak lain. Penutupan perusahaan harus dilakukan melalui mekanisme yang sudah ditentukan antara lain : adanya laporan kondisi keuangan perusahaan yang tidak sehat berdasarkan audit dari auditor yang independent ;

Disamping itu tujuan PKWT oleh Penggugat hanya untuk menyaring pekerja yang baik dan dapat bekerjasama dengan perusahaan Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum karena pelaksanaan PKWT telah diatur secara tegas dalam Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 56



dan Pasal 59 dimana dalam ketentuan tersebut pelaksanaan PKWT tidak diperuntukkan sebagai proses seleksi penyinggiran pekerja ;-----

Dalil Penggugat (halaman 4 point 1.9) yang memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung agar membatalkan objek sengketa khususnya butir 2 huruf a yang memerintahkan kepada Penggugat agar melaksanakan penetapan dibawah ini :-----

“Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawannya terhadap jenis pekerjaan yang terus menerus”;-----

Dalil tersebut tidak dapat diterima oleh Tergugat bahkan bertentangan dengan Peraturan Perundang – Undangan yang berlaku karena Penggugat telah merubah objek sengketa gugatan atau objek sengketa gugatan tidak lagi sesuai dengan objek sengketa yang dikeluarkan oleh Tergugat ;-----

Hal ini dipandang penting dan menjadi keberatan Tergugat karena :-----

- A. Pencantuman objek sengketa gugatan yang tidak sesuai dengan objek sengketa yang dikeluarkan oleh Tergugat adalah batal demi hukum;-----
- B. Pencantuman objek sengketa oleh Penggugat yang tidak sesuai dengan objek sengketa Tergugat telah merugikan Tergugat karena dari objek sengketa yang tercantum dalam memori gugatan Penggugat (halaman 4 point 1.9) menggambarkan bahwa Tergugat dalam mengeluarkan Keputusan Tata Usaha Negara tidak didasari oleh perundangan yang berlaku sehingga melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik. Sebagaimana diatur dalam Pasal 53 ayat (2) huruf a Undang – Undang No. 5 Tahun 1986 Jo. Pasal 3 Undang –



Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme ;-----

Padahal objek sengketa yang dikeluarkan Tergugat adalah telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku ;-----

Berdasarkan keberatan – keberatan yang disampaikan Tergugat diatas terhadap objek sengketa yang tidak sesuai dengan objek sengketa yang diterbitkan Tergugat maka demi keadilan dan kepastian hukum Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung Untuk Membatalkan Gugatan Penggugat;-----

III. Obyek Sengketa Tidak Bertentangan Dengan Azas-Azas Umum Pemerintahan Yang Baik ;-----

- A. Bahwa pernyataan Penggugat dalam berkas gugatan halaman 9 Romawi V angka 1 dan 2 yang menyatakan obyek sengketa bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik adalah kabur (*obscur libel*) karena Penggugat hanya menyatakan teori – teori tentang Asas-asas umum Pemerintahan yang baik tanpa menjelaskan dengan tegas dimana letak bertentangannya dengan asas tersebut terkait tugas dan fungsi Pengawas Ketenagakerjaan ;-----

Pada kenyataannya Pengawas Ketenagakerjaan telah melaksanakan Tugas dan Fungsinya sesuai dengan Ketentuan yang berlaku yaitu sesuai dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Jo. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Jo. Permenaker RI No. 03/Men/1984 tentang Pengawasan Terpadu sebagaimana yang telah Tergugat jelaskan sebelumnya dan di kaitkan dengan asas – asas umum pemerintahan yang baik sebagaimana dimaksud dalam Undang – Undang No. 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan



Nepotisme, maka objek sengketa telah sesuai dengan kaedah hukum dan asas umum pemerintahan yang baik ;-----

Asas – asas umum pemerintahan yang baik meliputi antara lain :-----

1. Asas kepastian hukum adalah asas dalam Negara hukum yang mengutamakan landasan Peraturan Perundang – Undangan Keadilan dan Keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggara Negara ;-----

Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan oleh Tergugat telah memenuhi asas kepastian hukum karena dilandasi oleh Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam hubungan kerja ;-----

2. Asas tertib penyelenggara Negara adalah asas yang menjadi landasan keteraturan, keserasian dalam pengendalian penyelenggaraan Negara. Tergugat dalam melaksanakan tugasnya didasari oleh Undang – Undang No. 3 Tahun 1951 Jo.Undang – Undang No. 21 Tahun 2003 Jo.Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 Jo.Permenakertrans RI No.KEP/3/1984 seperti yang telah disebutkan dalam eksepsi tertugat halaman 2 huruf d.;-----

3. Asas kepentingan umum adalah asas yang mendahului kepentingan umum dengan cara aspiratif, akomodatif dan selektif ;-----
Bahwa Tergugat dalam melaksanakan tugasnya dilandasi dengan sikap aspiratif, aakomodatif dan selektif ;-----

4. Asas profesionalitas adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku ;-----
Tergugat telah memiliki keahlian khusus karena telah mengikuti pelatihan dan pendidikan sebagai pengawas ketenagakerjaan yang



dilandasi oleh kode etik pengawasan dan ketentuan perundang –
undangan yang berlaku.;-----

B. Objek sengketa tidak melanggar Asas Keadilan, Kewajaran dan Kesamaan
dalam mengambil Keputusan ;-----

Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa banyak perusahaan di Karawang
yang mempekerjakan pekerjaanya dengan status PKWT akan tetapi hanya
perusahaan Penggugatlah yang mendapat nota pemeriksaan yang
memerintahkan agar Penggugat mengalihkan semua pekerjaanya dari
Pekerja Kontrak (PKWT) menjadi Pekerja Tetap (PKWTT) ;-----

Dalil Penggugat tersebut tidak mendasar karena Disnakertrans
Kab.Karawang melalui pegawai pengawasnya telah melakukan
pemeriksaan terkait pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT)
kepada semua perusahaan – perusahaan di Kab.Karawang sesuai dengan
ketentuan perundang - undangan. Bukti - bukti hasil pemeriksaan tersebut
(nota pemeriksaan) tersimpan sebagai arsip Negara. Permasalahannya
Tergugat tidak diperkenankan oleh Undang – Undang No. 3 Tahun 1951
tentang Pengawasan Perburuhan untuk melaporkan semua hasil
pemeriksaan pada perusahaan – perusahaan di Kab. Karawang kepada
pihak Penggugat, yang kami berikan hanya hasil pemeriksaan yang ada di
perusahaan Tergugat;-----.

Sehingga objek sengketa yang dikeluarkan tidak melanggar hukum bahkan
akan melanggar hukum kalau Tergugat memberikan semua hasil
pemeriksaan perusahaan – perusahaan di Kab. Karawang bukan kepada
perusahaan terkait ;-----

C. Obyek Sengketa Tidak Melanggar Asas Permainan Yang Layak (Fair Play)



Dalil Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat tidak diberi kesempatan untuk membela diri dan mengajukan argumentasi sebelum dikeluarkannya objek sengketa ;-----

Dalil tersebut tidak benar karena pada saat dilakukan pemeriksaan pada tanggal 10 April 2014 Tergugat telah meminta kehadiran pihak manajemen dan pihak pekerja/serikat pekerja dengan maksud untuk dimintai keterangannya sehubungan dengan pelaksanaan PKWT di perusahaan Penggugat ;-----

Pihak perusahaan diwakili oleh Sdr. Eko Agus Riyanto sebagai HRD dan Sdr. Agung, sedangkan pihak pekerja dihadiri oleh Sdr. Ade sebagai Wakil Ketua Serikat Pekerja dan 2 (dua) orang pengurus. Disamping meminta keterangan dari para pihak Tergugat juga melakukan pemeriksaan ke lokasi kerja di perusahaan Tergugat yang didampingi oleh para pihak baik dari pihak Management maupun dari Pekerja/Serikat Pekerja ;-----

Hasil keterangan yang di peroleh dari para pihak dan pemeriksaan di lokasi kerja tergugat mendapat kesimpulan bahwa pelaksanaan PKWT di perusahaan Tergugat tidak sesuai ketentuan yang berlaku ;-----

IV. DALAM PENUNDAAN ;-----

Bahwa Tergugat menolak semua dalil Penggugat kecuali yang dinyatakan benar oleh Tergugat serta Tergugat menyatakan bahwa segala sesuatu yang dikemukakannya didalam Eksepsi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ;-----

Dalil Penggugat yang menyatakan apabila keputusan Tergugat dilaksanakan yang memerintahkan agar karyawan Penggugat menjadi karyawan tetap akan merugikan Penggugat bahkan akan mengakibatkan Penggugat tidak dapat menjalankan usahanya alias tutup atau



menyebabkan PHK. Dan sampai saat ini Penggugat dapat bertahan dalam menjalankan usahanya disebabkan karena dapat mengatur sistem perekrutan karyawan tetap dan kontrak berdasarkan order yang diterimanya bahwa oleh karenanya Penggugat berpendapat bahwa keputusan Tergugat a quo lebih banyak keburukannya dari pada kebaikannya sehingga mengajukan permohonan penundaan kepada Majelis Hakim ;-----

Dalil Penggugat tersebut tidak dapat diterima oleh Tergugat sebagaimana yang telah Tergugat sampaikan dalam jawaban gugatan ini, disamping itu dengan terbitnya objek sengketa pada kenyataannya lebih banyak manfaatnya kepada pekerja dan keluarganya karena akan mendapat kepastian status pekerjaannya yang pada gilirannya akan menjamin penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (keluarga) sebagaimana amanat Undang – Undang Dasar Tahun 1945 yang berbunyi :-----

“Tiap – tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”;-----

Berdasarkan uraian dan dasar hukum yang Tergugat sampaikan, baik dalam Eksepsi dan Jawaban, mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara yang memeriksa dan mengadili Perkara ini dapat memberikan Putusan :-----

DALAM EKSEPSI;-----

1. Menerima eksepsi Tergugat;-----
2. Menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara a quo;-----
3. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya ;----

DALAM PENUNDAAN;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Menolak permohonan Penggugat untuk penundaan pelaksanaan objek sengketa;-----
2. Memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakan keputusan Tergugat No. 566/2375/BPKK tertanggal 17 April 2014 perihal nota pemeriksaan sampai ada putusan yang berkekuatan hukum tetap;-----

DALAM POKOK PERKARA;-----

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;-----
2. Menyatakan Surat dari Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor surat : 566 / 2375 / BPKK tertanggal 17 April 2014 perihal Nota Pemeriksaan sah menurut hukum;-----
3. Membebaskan biaya perkara kepada Penggugat ;-----

Menimbang, bahwa atas Jawaban secara tertulis dari Tergugat tersebut, Penggugat menanggapi Repliknya secara lisan atas jawaban Tergugat pada persidangan tanggal 2 September 2014 yang intinya tetap pada dalil-dalil gugatan semula ;-----

Menimbang, bahwa atas Replik secara lisan dari Penggugat, Tergugat juga menjawab dalam Dupliknya secara lisan yang pada pokoknya tetap pada dalil-dalil Jawabannya yang telah diajukan pada persidangan tanggal 2 September 2014 ;-----

Bahwa, untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya di persidangan kecuali yang tidak ada aslinya, bukti mana telah diberi tanda **P - 1** sampai dengan **P - 39** yaitu :-----

1. Bukti P - 1 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor : SIM/044/PPC/I/2014 Perihal : Forecast 2014, tertanggal 17 Januari 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

Halaman 38 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG

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)



2. Bukti P - 2 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/008/PPC/II/2014 Perihal : Recovery Produksi YR9
bulan Februari 2014, tertanggal 06 Februari 2014 (foto
copy sesuai dengan aslinya) ;-----
3. Bukti P -3 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/010/PPC4W/II/2014 Perihal : Kenaikan Forecast
Produksi YR9 Domestik, tertanggal 17 Februari 2014
(foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
4. Bukti P - 4 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/043/PPC4W/II/2014 Perihal : Forecast Agustus
2014- Maret 2015, tertanggal 01 Juli 2014 (foto copy
sesuai dengan aslinya) ;-----
5. Bukti P - 5 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/014/PPC/III/2014 Perihal : Forecast Update April –
Desember 2014, tertanggal 14 Maret 2014 (foto copy
sesuai dengan aslinya) ;-----
6. Bukti P - 6 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/025/PPC/IV/2014 Perihal : Revisi Produksi bulan
Mei dan Juni 2014, tertanggal 29 April 2014 (foto copy
sesuai dengan aslinya) ;-----
7. Bukti P - 7 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/027/PPC4W/V/2014 Perihal : Forecast Juli –
Desember dan kalender kerja, tertanggal 22 Mei 2014
(foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
8. Bukti P - 8 Surat Orderan dari PT. Suzuki Indomobil Motor Nomor :
SIM/057/PPC4W/III/2014, Perihal : Forecast



September 2014- Maret 2015, tertanggal 15 Agustus 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

9. Bukti P - 9 Surat Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) No : PKWT.091.IV.13-1 antara Penggugat dengan pekerja atas nama Ade Imam Zaelani dengan masa kerja dari 23 April 2013 dan berakhir 22 April 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

10. Bukti P - 10 Surat Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) No : PKWT.089.IV.13-1 antara Penggugat dengan pekerja atas nama Robi Andika dengan masa kerja dari 16 April 2013 dan berakhir 15 April 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

11. Bukti P - 11 Surat Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) No : PKWT.087.IV.13-1 antara Penggugat dengan pekerja atas nama Moh Ronal Rizki dengan masa kerja dari 12 April 2013 dan berakhir 11 April 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

12. Bukti P - 12 Surat Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) No : PKWT.086.IV.13-1 antara Penggugat dengan pekerja atas nama Arom Suarifudin dengan masa kerja dari 12 April 2013 dan berakhir 11 April 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

13. Bukti P - 13 Surat Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) No : PKWT.097.IV.13-1 antara Penggugat dengan pekerja atas nama Rahmad Saputro dengan masa kerja dari 21 Mei 2013 dan berakhir 20 Mei 2014 (foto copy



- sesuai dengan aslinya) ;-----
14. Bukti P - 14 Surat Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) No :
PKWT.098.V.13-1 antara Penggugat dengan pekerja
atas nama Ferry Riana dengan masa kerja dari 21 Mei
2013 dan berakhir 20 Mei 2014 (foto copy sesuai
dengan aslinya) ;-----
15. Bukti P -15 Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja &
Transmigrasi Kabupaten Karawang No :
566/2375/BPKK, perihal Nota Pemeriksaan, tertanggal
17 April 2014 (Foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
- 16 Bukti P-16 Surat Penarikan order oleh Customer menariknya
karena efek dari mogok kerja menolak overtime pada
tanggal 12 April 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya)
- 17 Bukti P - 17 Surat No. 056/B/KSN-FSP/IV/2014 pemberitahuan aksi
massa (UNRAS), Surat UNRAS tersebut terbit akibat
adanya Nota Pengawas No : 566/2375/BPKK, perihal
Nota Pemeriksaan, tertanggal 17 April 2014 (foto copy
sesuai dengan foto copy) ;-----
- 18 Bukti P – 18 Surat No. 016/B/SPA-FSPK/PT. MIYUKI/III/2014, surat
Pemberitahuan Mogok kerja dari Pengurus FSPK PT.
Miyuki Indonesia (foto copy sesuai dengan aslinya) ;---
- 19 Bukti P – 19 Surat No. 018/B/SPA-FSPK/PT. MIYUKI/III/2014,
Surat Pemberitahuan Mogok kerja dari Pengurus FSPK
PT. Miyuki Indonesia (foto copy sesuai dengan aslinya)
- 20 Bukti P - 20 Surat Perjanjian Kerja Waktu tertentu No.
PKWT.111.VI.13-11, tertanggal 1 Juli 2013, atas nama



- Yoga Andry Pranatila (foto copy sesuai dengan aslinya)
- 21 Bukti P -21 Surat Perjanjian Kerja Waktu tertentu No. PKWT.011.11.14-11, tertanggal 1 Februari 2014, atas nama Muchsin (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
- 22 Bukti P - 22 Surat Formulir Penilaian Prestasi Kerja atas nama Yoga Andry Pranatila NIK. M1086,Dept/Bagian: PRESS, atas nama Nugroho, berakhir kontrak 30 Juni 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
- 23 Bukti P - 23 Surat Formulir Penilaian Prestasi Kerja atas nama Muchsin ,Dept/Bagian: PRESS, berakhir kontrak 31 Januari 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
- 24 Bukti P - 24 Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Nomor : 008/SK-HRD&GA/M/VI/2014, atas nama Yoga Andry Pranatila, mulai diangkat tertanggal 30 Juni 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
- 25 Bukti P - 25 Surat Keputusan Pengangkatan Karyawan Nomor : 001/SK-HRD&GA/M/IX/2014, atas nama Muchsin, mulai diangkat tertanggal 1 September 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
- 26 Bukti P - 26 Surat Keputusan Management tentang promosi jabatan karyawan Nomor : SK.PRS.005/IV/2013, atas nama Yoga Andry Pranatila, Dep Produksi (foto copy sesuai dengan Foto copy) ;-----
- 27 Bukti P - 27 Buku Peraturan Perusahaan (PP) PT. Miyuki Indonesia Peraturan Perusahaan PT. Miyuki Indonesia Periode Januari 2012- Januari 2014 (foto copy sesuai dengan



7/4, Karawang Jawa Barat Indonesia (foto copy sesuai dengan foto copy) ;-----

35. Bukti P – 35 Purchase order PT. Inoac Polytechno Indonesia dari PT. Komatsu Kogyo Indonesia Wisma Hayam Wuruk Lt. 7, Jalan Hayam Wuruk NO. 8, Jakarta Indonesia (foto copy sesuai dengan foto copy) ;-----
36. Bukti P - 36 Purchase order dari PT Komatsu Kogyo Indonesia Nomor SIM/014/PPC/III/2014, Perihal Forecast Update April-Desember 2014, Tertanggal 14 Maret 2014 (foto copy sesuai dengan foto copy);-----
37. Bukti P - 37 Surat Keputusan Direksi Nomor : SK-P.008.XI.2013, tentang pengangkatan karyawan tetap (foto copy sesuai dengan foto copy) ;-----
38. Bukti P - 38 Surat Laporan Kerja Harian atas nama Dea Febriana, unit Welding, yang ditanda tangani oleh yang bersangkutan dan telah di setujui atasannya (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
39. Bukti P – 39 Surat Penarikan order dari PT Fuji Technica Indonesia, tertanggal 13 Agustus 2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----

Bahwa, untuk menguatkan dalil-dalil Jawabannya, Tergugat telah mengajukan alat bukti surat yang bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan aslinya di persidangan kecuali yang tidak ada aslinya, bukti mana telah diberi tanda **T - 1** sampai dengan **T - 5** yaitu : -----

1. Bukti T -1 Surat Nomor : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014 tentang Nota Pemeriksaan (foto copy sesuai dengan

Halaman 44 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



aslinya) ;-----

2. Bukti T - 2 Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial No :
143/Pdt.Sus-PHI/2014/PN-Bdg, tanggal 03 September
2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
3. Bukti T – 3 Penjelasan PKWT No. 566/2373/BPKK, tanggal 17 April
2014 (foto copy sesuai dengan aslinya) ;-----
4. Bukti T – 4 Anjuran No. 566/5053/Hi-S, tanggal 11 Juli 2014 (foto
copy sesuai dengan aslinya) ;-----
5. Bukti T – 5 Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial (foto copy
sesuai dengan aslinya) ;-----

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya
Penggugat selain mengajukan pembuktian dengan surat, Penggugat juga
telah mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang bernama : -----

1. EKO AGUS RIYANTO , menerangkan sebagai berikut ;-----

- Saksi menyatakan bahwa secara historinya PT. Miyuki Indonesia berdiri dari
Tahun 2007 ;-----
- Saksi menyatakan bahwa mulai bekerja di PT. Miyuki Indonesia pada
tanggal 7 Februari 2014 ;-----
- Saksi menyatakan bahwa untuk merekrut pekerja PKWT melalui proses
yaitu tes tertulis, Interview, Medical chek up selanjutnya menjadi pekerja
PKWTT ;-----
- Saksi menyatakan bahwa yang membedakan antara pekerja PKWT dan
PKWTT hanya statusnya saja, kalau masalah pekerjaan sama;-----
- Saksi menyatakan bahwa untuk menjadi pekerja PKWTT ada seleksi yaitu
absensinya harus, baik skill juga baik dan tidak ada Surat Peringatan;-----

Halaman 45 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



- Saksi menyatakan bahwa pada tanggal 10 April 2014 ada kunjungan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang dengan maksud dan tujuan untuk pembinaan;-----
- Saksi menyatakan bahwa Disnakertrans masuk ke perusahaan didampingi oleh saksi serta perwakilan dari serikat pekerja serta dialog menanyakan tentang karyawan yang ada di PT. Miyuki;-----
- Saksi menyatakan bahwa topik dialog tersebut mengenai pekerja PT. Miyuki Indonesia ada yang PKWT dan PKWTT;-----
- Saksi menyatakan bahwa terjadinya unjuk rasa setelah adanya Nota Dinas dan unjuk rasa tersebut dilaksanakan diluar pagar dari perusahaan;-----
- Saksi menyatakan bahwa secara psikologis dengan adanya unjuk rasa tersebut pekerja juga merasa terganggu;-----
- Saksi menyatakan bahwa untuk selang waktu PKWT 1 menjadi PKWTT adalah PKWT satu tahun dilanjutkan PKWT 2 selama satu tahun berikutnya baru PKWTT ;-----
- Saksi menyatakan bahwa sebelum adanya Nota Dinas tidak pernah ada demo;-----
- Saksi menyatakan bahwa ada perundingan-perundingan antara pekerja dengan perusahaan mengenai pekerja PKWTT namun tidak ada kesepakatan ;-----
- Saksi menyatakan bahwa tidak pernah terjadi merekrut pekerja dari awal langsung diangkat menjadi Pekerja PKWTT;-----

2. INDRA DJUNAEDI, menerangkan sebagai berikut ;-----

- Saksi menyatakan bahwa bekerja di PT. Miyuki Indonesia dari Tahun 2012
- Saksi menyatakan bahwa untuk mendapatkan orderan dari Costomer melalui berbagai tahapan, awalnya dari penawaran yang selanjutnya sampai disetujui atau dibatalkan ;-----
- Saksi menyatakan bahwa orderan tersebut bersifat fluktuatif;-----



- Saksi menyatakan bahwa apabila orderan tidak dipenuhi maka ada sanksinya yaitu kami dimarahi oleh costomer dan pekerjaannya diambil oleh costomer ;-----
- Saksi menyatakan bahwa untuk produksi sekarang ini adalah membuat kendaraan bagian bawah, membuat kaki roda dan membuat penyangga mobil;-----
- Saksi menyatakan bahwa pada Tahun 2012-2013 pernah terjadi orderan yang tinggi dan turun kembali pada saat itu membuat mobil ertiga;-----
- Saksi menyatakan bahwa bila ada orderan yang berbeda maka harus membuat cetakan baru;-----
- Saksi menyatakan bahwa orderan terdiri dari mobil APV 20 %, Karimun Vagon R 20 % dan Ertiga 60 %;-----
- Saksi menyatakan bahwa dari Tahun 2007 sampai sekarang ada orderan yang sama yaitu jenis kendaraan APV;-----
- Saksi menyatakan bahwa pada saat Disnakertrans ada pengawasan dan mengecek ke perusahaan jumlah karyawan pada saat itu \pm 200 orang ;-----

3. YOGA ANDRY PRANATILA, menerangkan sebagai berikut ;-----

- Saksi menyatakan bahwa bekerja dan diangkat menjadi pekerja PKWT pada bulan Juli 2012;-----
- Saksi menyatakan bahwa pada bulan Juli 2014 saksi diangkat menjadi pekerja PKWTT;-----
- Saksi menyatakan bahwa mengetahui terjadinya unjuk rasa yang dilakukan oleh Serikat Pekerja;-----
- Saksi menyatakan bahwa unjuk rasa tersebut ada sekitar 90 orang sampai 100 orang yang terdiri dari campuran Serikat pekerja lainnya;-----
- Saksi menyatakan bahwa unjuk rasa tersebut menuntut dijadikannya pekerja PKWTT;-----
- Saksi menyatakan bahwa pada tanggal 10 April 2014 ada dari Disnakertrans melakukan pengawasan ke PT. Miyuki Indonesia;-----



- Saksi menyatakan bahwa ada dua orang dari Disnakertrans yang datang ke PT. Miyuki;-----
- Saksi menyatakan bahwa dengan adanya demo maka produksinya terhambat;-----
- Saksi menyatakan bahwa mekanisme saksi diangkat menjadi PKWTT karena absensinya bagus, Kinerjanya bagus dan tidak pernah ada surat peringatan;-----
- Saksi menyatakan bahwa pertama bekerja mengerjakan Casis mobil APV, Suzuki Vagon R serta Nissan akan tetapi jumlahnya berbeda-beda ;-----
- Saksi menyatakan bahwa dibagian fressing ada 11 orang termasuk saksi , pada Tahun 2013 terdiri dari 2 (dua) orang pekerja PKWTT dan 9 (Sembilan) orang PKWT ;-----

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil Jawabannya Tergugat selain mengajukan pembuktian dengan surat, Tergugat juga telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yang bernama : -----

1. AHMAD JUAENI, menerangkan sebagai berikut ;-----

- Saksi menyatakan bahwa mulai bekerja dari tanggal 1 Januari 2010 dan jabatannya sebagai staf;-----
- Saksi menyatakan bahwa menjabat Mediator pada Tahun 2012 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja;-----
- Saksi menyatakan bahwa untuk kasus PT Miyuki Indonesia tidak mengikuti kasusnya dari awal, akan tetapi proses setelah ada serikat pekerja yang mengadu ke Disnakertrans yang bernama Aron;-----
- Saksi menyatakan bahwa pengaduan Aron karena adanya pemutusan Hubungan kerja karena habis masa kontraknya;-----



- Saksi menyatakan bahwa sudah diadakan mediasi antara pihak Disnakertrans dengan perusahaan sebanyak tiga kali akan tetapi tidak ada titik temu dalam mediasi tersebut;-----
- Saksi menyatakan bahwa pihak perusahaan tidak mau mengangkat dari PKWT menjadi PKWTT karena pihak perusahaan tidak mampu;-----
- Saksi menyatakan bahwa di PT. Miyuki Indonesia sudah dilakukan pencatatan pekerja PKWT dan PKWTT pada tanggal 13 Mei 2014 meskipun pada saat itu surat dari PT. Miyuki Indonesia tanggal 24 April 2014;-----
- Saksi menyatakan bahwa oleh karena tiga kali diadakan mediasi tidak ada titik temu maka kami mengeluarkan anjuran, dasar anjuran tersebut berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 dan KepMen Nomor 100;-----
- Saksi menyatakan bahwa untuk unjuk rasa tidak diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan;-----
- Saksi menyatakan bahwa apabila antara kedua belah pihak telah sepakat maka Nota Dinas bisa dikesampingkan;-----
- Saksi menyatakan bahwa terhadap kasus ini adalah mengenai Hak, bahwa sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 perselisihan hak diselesaikan di PHI;-----

2. DEA FEBRIAN, menerangkan sebagai berikut ;-----

- Saksi menyatakan mulai bekerja di PT. Miyuki dari tanggal 27 Juni 2011 sampai sekarang dengan jabatan sebagai operator Welding;-----
- Saksi menyatakan bahwa tahun pertama saksi sebagai pekerja kontrak, pada tanggal 1 November 2012 sebagai PKWT 1 dan PKWT 2 pada tanggal 1 November 2013 jadi masa kerja seluruhnya sudah 3 Tahun 3 bulan;-----
- Saksi menyatakan bahwa PKWT 2 berakhir pada tanggal 30 Oktober 2014



- saksi menyatakan bahwa ikut unjuk rasa di PT. Miyuki Indonesia karena menuntut untuk diangkat menjadi PKWTT
- Saksi menyatakan bahwa melakukan unjuk rasa karena ada anjuran dari Disnakertrans;-----
- Saksi menyatakan bahwa unjuk rasa dilakukan diluar perusahaan dan dilakukan secara tertib ;-----
- Saksi menyatakan bahwa bekerja secara terus menerus dibagian Welding hingga sekarang ;-----
- Saksi menyatakan bahwa diangkat menjadi PKWT 1 lalu menjadi pekerja PKWT 2 tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu dari perusahaan;-----
- Saksi menyatakan bahwa membaca pada saat tanda tangan kontrak kerja selama satu tahun ;-----
- Saksi menyatakan bahwa terjadinya demo setelah adanya Nota Dinas terbit
- Saksi menyatakan bahwa setelah melakukan demo saksi dikenakan surat peringatan dan langsung Peringatan yang ketiga (SP III) ;-----

Menimbang bahwa, Pihak Penggugat telah mengajukan kesimpulannya tertanggal 14 Oktober 2014 dalam persidangan tanggal 14 Oktober 2014 ;-----

Menimbang bahwa, Pihak Tergugat telah mengajukan kesimpulannya tertanggal 13 Oktober 2014 dalam persidangan tanggal 14 Oktober 2014 ;-----

Menimbang, bahwa Pihak Penggugat dan Tergugat tidak akan mengajukan apa-apa lagi dan akhirnya mohon kepada Majelis Hakim untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya ;-----

Bahwa, untuk mempersingkat putusan ini segala sesuatu yang terjadi di persidangan sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan perkara



ini yang belum tercantum dalam putusan dianggap menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini; -----

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana terurai dalam duduknya sengketa diatas ; -----

Menimbang, bahwa yang menjadi objek sengketa dan sedang dimohonkan oleh Penggugat untuk dinyatakan batal atau tidak sah oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dalam Sengketa ini adalah : -----

Surat Keputusan Tergugat berupa Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, Perihal Nota Pemeriksaan, tertanggal 17 Oktober (Bukti P-15 = T-1) karena obyek sengketa a quo telah merugikan Kepentingan Penggugat dan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yaitu Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor: 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta bertentangan dengan Asas Keadilan dan Kewajaran, azas Kesamaan Dalam Mengambil Keputusan dan azas Permainan Yang Layak ; -----

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat, Tergugat telah menyampaikan Eksepsi dan Jawaban tertanggal 02 September 2014, di dalamnya juga memuat adanya eksepsi, sehingga sebelum mempertimbangkan hal-hal mengenai pokok sengketa, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai eksepsi yang diajukan oleh Tergugat, sebagai berikut

DALAM EKSEPSI ;-----

1. Pengadilan Tata Usaha Negara Tidak berwenang Memeriksa, Mengadili dan Memutus Perkara A Quo ;-----

Bahwa Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak



dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama. Bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 3 dan pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengamanatkan Penyelesaian Perselisihan hak wajib diselesaikan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat, apabila bipartit tidak dapat menyelesaikan Perselisihan hak tersebut, maka penyelesaian ditempuh melalui mediasi, konsiliasi dan arbitase dan apabila penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak juga dapat menyelesaikan perselisihan hak, maka para pihak atau salah satu pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, oleh karenanya Pengadilan Tata Usaha Negara tidak berwenang untuk mengadili dan memutus perkara a quo;-----

Menimbang, bahwa setelah mencermati Eksepsi Tergugat, tersebut diatas, Majelis Hakim akan memberikan pertimbangan hukum sebagai berikut

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi Tergugat yang mempermasalahkan Kewenangan Mengadili, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut ;-----

Menimbang, bahwa dalam perkara ini yang menjadi obyek sengketa adalah Surat Keputusan Tergugat berupa Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, Perihal Nota Pemeriksaan, tertanggal 17 Oktober 2014 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Miyuki Indonesia Karawang, khusus butir 2 huruf a yang menetapkan "Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus ” ;-----

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan sengketa tata usaha negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dengan badan atau pejabat tata usaha negara baik dipusat maupun didaerah sebagai akibat dikeluarkannya keputusan tata usaha negara , termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku vide pasal 1 angka 10 Undang-undang Nomor: 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor: 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara ;-----

Menimbang, bahwa pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor : 51 Tahun 2009 berbunyi sebagai berikut : Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlakuyang bersifat kongkrit, individual dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi orang atau badan hukum perdata ;-----

Menimbang, bahwa dari ketentuan pasal tersebut diatas, terdapat unsur-unsur sebagai berikut ;-----

1. Penetapan tertulis;-----
2. Dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara;-----
3. Berisi Tindakan Hukum Tata Usaha Negara;-----
4. Berdasarkan Peraturan perundang-undangan yang berlaku;-----
5. Bersifat Konkret, Individual dan Final ;-----
6. Menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau Badan Hukum Perdata ;-----



Menimbang, bahwa dari unsur-unsur Keputusan Tata Usaha Negara tersebut diatas Majelis Hakim akan menguraikannya satu persatu sebagai berikut :-----

1. Unsur Penetapan Tertulis ;-----

Menimbang, bahwa Obyek Sengketa (vide bukti P-15 = T-1) merupakan Surat Keputusan yang bentuknya tertulis bukan abstrak dengan demikian unsur Penetapan Tertulis telah terpenuhi; -----

2. Unsur Dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara ;-----

Bahwa ukuran /kriteria untuk menentukan suatu badan atau pejabat sebagai badan atau Pejabat Tata Usaha Negara adalah kriteria yang bersifat fungsional, artinya apa saja dan siapa saja yang melaksanakan suatu tugas urusan pemerintahan (Pelayan Publik) dapat dikategorikan sebagai Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara ;-----

Bahwa bahwa Obyek Sengketa dikeluarkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dimana pertanggung jawaban surat yang menjadi obyek Sengketa aquo oleh Kepala Dinas (Tergugat) selaku Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah yang mempunyai Tugas Pokok, Fungsi dan Kewenangan di Bidang Ketenagakerjaan (vide Bukti T-1) , sehingga unsur dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara terpenuhi ; -----

3. Unsur Berisi Tindakan Hukum Tata Usaha Negara ;-----

Menimbang, bahwa Obyek Sengketa berisi tindakan Tergugat berupa Pihak Perusahaan PT Miyuki Indonesia segera melaksanakan dan melaporkan secara tertulis bukti-bukti pelaksanaan ke Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi bahwa tindakan Tergugat dalam menerbitkan Obyek Sengketa a quo adalah merupakan tindakan eksekutif yang bersumber pada



ketentuan Hukum Tata Usaha Negara sehingga unsur berisi tindakan Hukum
Tata Usaha Negara terpenuhi ; -----

4. Unsur Berdasarkan Peraturan PerUndang-Undangan yang berlaku ;---

Menimbang, bahwa sesuai asas legalitas (legaliteit beginsel) yang dikenal
dalam hukum administrasi negara, maka Tergugat selaku Kepala Dinas
Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang dalam menjalankan
tugasnya harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang
berlaku. Bahwa terbitnya Obyek Sengketa didasarkan pada dasar yuridis
yaitu Undang-Undang nomor : 13 Tahun 2003 tentang tentang
Ketenagakerjaan dan peraturan lain yang terkait sehingga unsur
berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku terpenuhi ; -----

5. Unsur bersifat Konkret ;-----

Menimbang, bahwa Obyek Sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat berupa
Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK,
Perihal Nota Pemeriksaan, tertanggal 17 Oktober 2014 yang ditujukan
kepada Pimpinan/Direktur PT. Miyuki Indonesia Karawang, khusus butir 2
huruf a yang menetapkan "Merubah status hubungan kerja karyawannya dari
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu
Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan
pada jenis pekerjaan yang terus menerus " (Bukti P-15 = T-1), sehingga
bersifat kongkret sudah terpenuhi -----

6. Unsur bersifat Individual ;-----

Menimbang, bahwa Obyek Sengketa yang merupakan Nota Pemeriksaan
yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Miyuki Indonesia Karawang,
sehingga unsur bersifat individual terpenuhi:-----



Unsur bersifat Final ; -----

Keputusan tersebut sudah bersifat Final artinya akibat hukum yang ditimbulkan dengan mengeluarkan Penetapan Tertulis itu sudah menimbulkan akibat hukum bagi Penggugat, karena keputusan tersebut telah menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi Penggugat sehingga unsur bersifat final telah terpenuhi ; -----

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan tersebut, Objek Sengketa a quo telah memenuhi ketentuan Keputusan Tata Usaha Negara yang berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor : 51 Tahun 2009 dan juga bukan termasuk katagori Keputusan Tata Usaha Negara yang dikecualikan termuat dalam pasal 2 dan pasal 49 Undang-undang nomo: 5 Tahun 1986; -----

Menimbang, bahwa dengan objek sengketa telah memenuhi kriteria unsur kumulatif dari Keputusan Tata Usaha Negara yang ditentukan dalam pasal 1 angka (9) Undang-Undang No. 51 Tahun 2009 dan juga merupakan persengketaan yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang dan badan hukum perdata sebagaimana yang ditentukan dalam ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 51 Tahun 2009. Dengan demikian berdasar Pasal 47 Undang-Undang Nomor : 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Bandung Jo. Undang-Undang Nomor : 51 Tahun 2009, Pengadilan Tata Usaha Negara berwenang memeriksa memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara oleh karena itu eksepsi Tergugat yang menyatakan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tidak berwenang tidak beralasan hukum harus dinyatakan dinyatakan tidak diterima;-----

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat, dinyatakan tidak diterima, maka untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai pokok



sengketanya;-----

DALAM POKOK PERKARA;-----

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;-----

Menimbang, bahwa lebih lanjut Majelis Hakim akan menguji secara hukum apakah terbitnya obyek sengketa aquo (bukti T.1=P.15) secara prosedural maupun subtansial bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maupun bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik ? ;-----

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatan mohon agar terhadap obyek sengketa dinyatakan batal atau tidak sah dengan dasar / alasan yang pada pokoknya adalah sebagai berikut :-----

- Bahwa, dengan diterbitkannya objek sengketa a quo (Nota Pemeriksaan dari Tergugat) telah merugikan kepentingan dan atau hak Penggugat ; -----
- Bahwa, Penggugat mendapat order atau pesanan barang berdasarkan Purchase Order (PO) dari pembeli yang telah ditentukan jumlah barangnya, harga dan waktu penyelesaiannya atau pengiriman barang. Yang berarti pesanan barang yang diterima oleh Penggugat bersifat sementara atau tidak terus menerus atau tidak dalam jangka waktu panjang ; -----
- Bahwa, karena Penggugat menerima order atau pesanan barang yang sifatnya sementara, maka Penggugat membuat dua system perekrutan karyawan/pekerja yakni ada karyawan kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ada karyawan tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) ; -----



- Bahwa, disamping itu, Penggugat akan mengangkat karyawan/Pekerja Kontrak/PKWT apabila kondisi perusahaan memungkinkan dan kondite karyawan dinyatakan baik dan dapat bekerjasama dengan Penggugat ; -----
- Bahwa, apabila semua karyawan diangkat menjadi karyawan tetap/PKWTT sebagaimana yang diperintahkan oleh Tergugat berdasarkan nota pemeriksaan yang diterbitkannya, maka Penggugat akan menanggung biaya berupa gaji karyawan yang tidak bekerja atau setengah menganggur yang disebabkan berkurangnya pesanan barang dan pada akhirnya pabrik Penggugat tidak dapat bertahan ; -----
- Bahwa, hak Penggugat yang dilanggar adalah hak Penggugat untuk mempekerjakan karyawan dengan system kontrak/PKWT dan mempekerjakan karyawan secara tetap/PKWTT, sebagaimana hak Penggugat tersebut dijamin dengan undang-undang berdasarkan pasal 56 Undang-Undang nomor : 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; -----
- Bahwa, Penggugat mengajukan gugatan ini untuk memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung agar membatalkan sebagian objek sengketa sebagaimana tersebut diatas, khususnya butir 2 huruf a yang memerintahkan kepada Penggugat agar melaksanakan penetapan dibawah ini : -----

“Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus “ ; -----
- Bahwa, ketetapan Tergugat yang memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakan perubahan status pekerja Penggugat dari status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu



(PKWTT) telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 9 tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 5 tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara ; -----

- Bahwa, objek sengketa yang dikeluarkan oleh Tergugat tersebut bertentangan dengan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor : 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;-----
- Bahwa, Penggugat merupakan perusahaan yang membuat “part” atau bagian kendaraan roda empat diantaranya diantaranya spare part mobil yang mana pesanan spare part tersebut datang dari beberapa produsen atau pabrik mobil ; -----
- Bahwa, Penggugat hanya menerima pesanan (order) dari produsen/pabrik mobil spare part berdasarkan kontrak jangka pendek atau berdasarkan Purchase Order (PO) yang telah ditentukan jumlah barangnya dan telah ditentukan waktu penyelesaian atau pengiriman barangnya, yang mana kontraknya ada yang 1 (satu) tahun dan paling lama 3 (tiga) tahun;-----
- Bahwa, pesanan pembuatan spare part mobil atau motor yang diterima dari produsen/pabrik mobil atau spare part adalah sementara sifatnya, karena barangnya tertentu dan telah ditentukan waktunya, sehingga setiap saat dapat saja terjadi pesanan dihentikan atau dialihkan ke perusahaan lain ; -----
- Bahwa, bentuk usaha Penggugat yang hanya menerima pesanan barang berdasarkan kontrak jangka pendek atau Purchase Order (PO) yang sementara sifatnya, berbeda dengan bentuk usaha pabrik mobil yang tidak berdasarkan Purchase Order (PO), tetapi berdasarkan target penjualan mobil yang berarti pekerjaannya bersifat tetap ; -----

Halaman 59 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, karena perusahaan Penggugat melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara yang mana kontraknya ada yang 1 (satu) dan paling lama 3 (tiga) tahun. maka sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat tidak melakukan pelanggaran dengan mempekerjakan sebagian pekerjanya berdasarkan kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ; -----
- Bahwa, saat ini pekerja yang bekerja pada Penggugat berjumlah 215 orang yang terdiri dari 110 orang sebagai pekerja kontrak (PKWT) dan 105 orang sebagai pekerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) ; -----
- Bahwa, pengangkatan pekerja kontrak atau PKWT menjadi pekerja tetap/PKWTT dilakukan oleh Penggugat dengan hati-hati dan penuh pertimbangan serta sesuai dengan kemampuan Penggugat berdasarkan kontrak pesanan barang atau kelanjutan order yang diterima Penggugat dengan tujuan agar supaya Penggugat tidak tutup atau bangkrut dan tetap dapat menjalankan usahanya apabila pesanan berkurang ; -----
- Bahwa, dengan demikian keputusan Tergugat yang menyatakan agar Penggugat merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai surat Nomor : 566/2375/BPKK/, Perihal : Nota Pemeriksaan, tanggal 17 April 2014 telah bertentangan dengan Pasal Pasal 59 Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga harus dibatalkan ; -----
- Bahwa, Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa juga telah melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUB)“*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*”; yaitu melanggar azas keadilan dan kewajaran -----

Halaman 60 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dalil-dalil Jawaban Tergugat yang pada pokoknya sebagai berikut : -----

- Bahwa berdasarkan Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK tertanggal 17 April 2014 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Miyuki Indonesia Karawang, selanjutnya disebut "Keputusan Tergugat" dan menjadi Objek Sengketa Khususnya butir 2 huruf a yang menetapkan "Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus ; -----
- Bahwa, Tergugat dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga kerja /Permenaker Nomor; 03/Men/1984 pasal 2 dan Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan ; -----
- Maka Tergugat dalam hal ini menjalankan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam ketentuan tersebut diatas untuk memberikan penerapan teknis serta nasehat kepada pengusaha dan pengurus tenaga kerja tentang hal-hal yang menjamin pelaksanaan efektif dari pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ;-----

Berdasarkan Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Nomor : 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, menetapkan bahwa : -----

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu ;
- Bahwa dengan dikeluarkannya objek sengketa oleh Tergugat telah sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ; -----

Halaman 61 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Menimbang, bahwa memperhatikan dari dalil-dalil gugatan Penggugat, dalil-dalil Jawaban Tergugat, bukti-bukti para pihak dan keterangan saksi yang disampaikan dalam persidangan serta Kesimpulan kedua belah pihak, maka permasalahan hukum yang perlu dipertimbangkan dalam sengketa ini adalah Apakah tindakan Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa *a quo* merupakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan khususnya pasal 56 dan pasal 59 Undang-Undang nomor: 13 Tahun 2003 dan bertentangan dengan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik atau sebaliknya tindakan Tergugat sudah benar sesuai dengan Peraturan Perundang undangan yang berlaku dan sesuai dengan azas-azas umum pemerintahan yang baik ? ; -----

Menimbang, bahwa Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu kewenangan Tergugat dalam menerbitkan Obyek Sengketa *a quo* ; ----

Menimbang, bahwa apakah Tergugat mempunyai kewenangan menerbitkan Obyek Sengketa *a quo* berupa Surat Keputusan Tergugat berupa Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat : 566/2375/BPKK, Perihal : Nota Pemeriksaan, tertanggal 17 April 2014 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT.Miyuki Indonesia Karawang, khusus butir 2 huruf a yang menetapkan “Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (Bukti P-15 = T-1) ;-----

Menimbang, bahwa yang dapat menjadi subyek Tergugat dalam sengketa Tata Usaha Negara menurut ketentuan pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor: 51 Tahun 2009 adalah Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya, yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata, yang dalam sengketa a quo yang didudukan sebagai Tergugat adalah Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang ; -----

Menimbang, bahwa berdasar Obyek Sengketa tersebut diatas untuk mengetahui kewenangan yang dimiliki oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berkaitan dengan tindakan Tergugat menerbitkan Obyek Sengketa dalam sengketa ini, maka perlu dilihat Obyek Sengketa a quo dan aturan dasar yuridisnya ; -----

Menimbang, bahwa aturan dasar yuridis yang tertera dalam Obyek Sengketa a- quo yang terkait dengan kewenangan penerbitan Objek Sengketa, adalah : -----

- Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan ; -
- Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ; -----

Menimbang, bahwa mencermati pertimbangan-pertimbangan hukum diatas, melihat dari dasar yuridis, dan isi dari Obyek Sengketa, maka Majelis Hakim menyimpulkan bahwa penerbitan Objek sengketa a quo berupa Surat Nota Pemeriksaan dan pengaturan kewenangan dasar yuridis penerbitan Obyek Sengketa a quo berdasar pada Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal tersebut Tergugat berwenang untuk menerbitkan Obyek Sengketa karena adanya ketentuan tersebut diatas dengan demikian Tergugat berwenang menerbitkan Obyek Sengketa a quo ; -----

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan yang menjadi pokok persengketaan dalam sengketa a quo ; -----

Halaman 63 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Menimbang, bahwa Penggugat mendalihkan dalam penerbitan Obyek Sengketa yang ditetapkan Tergugat yang memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakan perubahan status pekerja Penggugat dari status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku khususnya Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor : 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan asas-asas umum pemerintahan yang baik ; -----

Menimbang, bahwa dasar yuridis terbitnya Obyek Sengketa Undang Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ; -----

Menimbang, bahwa secara fakta hukum yang diperoleh dari bukti-bukti dan saksi dalam persidangan adalah sebagai berikut : -----

- Bahwa, pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat mendapat order atau pesanan barang (vide bukti P-1, P-2, dan P-3 sampai dengan P-8,) yang ditentukan jumlah barang dan waktu penyelesaiannya ; -----
- bahwa, pekerjaan yang dilakukan Penggugat berdasarkan Purchase Order (PO), (vide bukti P-32,P-33,P-34,P-35 dan P-36) ; -----
- Bahwa, pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat yang mendapat order atau pesanan barang sewaktu waktu dapat ditarik oleh pemberi order (vide bukti P-16) ;-----
- bahwa, Tergugat telah menerbitkan Surat Nomor : 566/2375/BPKK, tanggal 17 April 2014, Perihal : Nota Pemeriksaan (vide bukti T- 1 = P-15) ; -----
- bahwa, Tergugat telah menganjurkan kepada PT. Miyuki Indonesia dengan surat nomor: 565/5053/HI-S tanggal 11 Juni 2014 (vide bukti T-5);-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Penggugat dalam menjalani perusahaan telah merekrut karyawan/pekerja dengan dua sistim perekrutmen yakni ada karyawan kontrak/perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan karyawan tetap/perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT); -----
- Bahwa, selain yang mendasari Obyek Sengketa, yakni : Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan dan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja/Permenaker Nomor 03/Men/1984, Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu Menteri Tenaga Kerja; -----
- Bahwa saksi Indra Djunaedi menerangkan : -----
 - Bahwa saksi bekerja di PT. Miyuki Indonesia sejak tahun 2012 ; -----
 - Bahwa di perusahaan PT . Miyuki Indonesia ada 4 Customer ; -----
 - Bahwa perusahaan bekerja berdasarkan orderan ;-----
 - Bahwa perusahaan untuk mendapatkan orderan dari customer melalui berbagai tahapan, awalnya dari penawaran yang selanjutnya disetujui atau dibatalkan;-----
 - Bahwa sistem produksi berdasarkan sistem orderan dari customer yang sifatnya berubah-ubah;-----
 - Bahwa perusahaan PT. Miyuki Indonesia mengerjakan pesanan /order setiap hari berubah-ubah karena jenis pekerjaan yang tidak itu saja misalnya membuat kaki-kaki mobil , membuat penyangga mesin ;-----
 - Bahwa di PT.Miyuki Indonesia mengerjakan pesanan /order yang bahan bakunya /materialnya telah disediakan dari customer;-----

Halaman 65 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



- Bahwa perusahaan PT Miyuki Indonesia atas permintaan customer memberlakukan sistem uji coba, yang berpotensi orderan ditarik kembali oleh customer;-----
- Bahwa PT Miyuki Indonesia pada tahun 2014 penerimaan pesanan/order menurun karena adanya persaingan pasar dan persaingan produksi, misal dari Honda dan dari Nissan ;-----
- Bahwa, pihak perusahaan memperhatikan Karyawan/Pegawai kontrak (PKWT) yang mempunyai prestasi kerja baik, bisa dipertimbangkan menjadi Karyawan/Pekerja tetap (PKWTT) ; -----

Menimbang, bahwa dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat dalam menerbitkan Surat Keputusan yang menjadi Obyek Sengketa bertentangan dengan pasal 56 dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan juga bertentangan dengan azas-azas umum pemerintahan yang baik khususnya melanggar asas keadilan dan kewajaran, asas "Kesamaan didalam mengambil keputusan, asas persamaan didepan hukum dan Asas Permainan Yang Layak (Fair Play) ; -----

Menimbang, bahwa terhadap dalil tersebut Tergugat menyangkal pendapat Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa dengan dikeluarkan Obyek Sengketa telah sesuai dengan aturan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;-----

Menimbang, bahwa menurut Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan :

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu ;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas ;-----
 - a. jangka waktu; atau ; -----



b. selesainya suatu pekerjaan tertentu ; -----

Menimbang, bahwa menurut Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan : -----

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

a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya ; -----

b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun ; -----

c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau ; -----

d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ; -----

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

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui ; -----

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun ; --

(5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan ; -----

(6) Pembaruan perjanjian kerja waktutertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu



tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun ;-----

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ;-----

(8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri ;-----

Menimbang, bahwa menurut Penjelasan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan :-----

Ayat (1) :Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan ;-----

Ayat (2): Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman ;-----

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi obyek perjanjian kerja waktu tertentu ;-----

Menimbang, bahwa menurut Pasal 102 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan;-----

(1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan



pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ; -----

- (2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya ; -----

- (3) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan ; -

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati fakta hukum yang terangkum dihubungkan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59, dan Objek Sengketa a quo yang dalam proses penerbitannya mengacu pada dasar yuridis Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003. Bahwa Tergugat dalam menerbitkan Obyek Sengketa khususnya angka 2 huruf a yang menyatakan " Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus " Majelis Hakim berkesimpulan bahwa tindakan Tergugat tidak memperhatikan pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan : yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, sedangkan perusahaan yang dijalankan Penggugat adalah pekerjaan yang tidak bersifat tetap dan tidak bersifat terus menerus, terputus-putus dan dibatasi waktu

Halaman 69 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



berdasarkan order pesanan, sehingga tindakan Tergugat adalah bertentangan dengan yang ditentukan Pasal 59 ayat (2) dan penjelasan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;-----

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut diatas tindakan Tergugat menerbitkan Surat Keputusan Tergugat yang menjadi Obyek Sengketa tidak memperhatikan kepentingan Penggugat, dimana pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat tidak memproduksi secara terus menerus akan tetapi berdasarkan order atau pesanan barang dengan jangka waktu yang ditentukan, dan pada perusahaan Penggugat terdapat Karyawan/pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, tindakan Tergugat dinyatakan tidak wajar apabila semua karyawan/pegawai bagian produksi diangkat dari PKWT menjadi PKWTT, sehingga tindakan Tergugat dinyatakan bertentangan dengan azas Kewajaran ;

Menimbang, bahwa dari seluruh uraian pertimbangan tersebut diatas, maka Surat Keputusan Tergugat yang menjadi Obyek Sengketa telah bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan Asas Kewajaran, oleh karena itu cukup beralasan hukum bahwa surat keputusan a quo dinyatakan batal dan obyek sengketa aquo harus dinyatakan dicabut ;----

Menimbang, bahwa oleh karena obyek sengketa dinyatakan batal maka terhadap Permohonan Penundaan terhadap pelaksanaan suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat di Pengadilan diatur dalam Pasal 67 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 dengan tegas dinyatakan ;-----

Ayat (2) : Penggugat dapat mengajukan permohonan agar pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara itu ditunda selama pemeriksaan sengketa Tata uSaha Negara sedang berjalan, sampai ada putusan Pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap ;-----



Ayat (3) : Permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat diajukan sekaligus dalam gugatan dan dapat diputus terlebih dahulu dari pokok sengketa ;-----

Ayat (4) : Permohonan penundaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ;-

a. Dapat dikabulkan hanya apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan Penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu tetap dilaksanakan ;-----

b. Tidak dapat dikabulkan apabila kepentingan umum dalam rangka pembangunan mengharuskan dilaksanakannya Keputusan Tata Usaha Negara ;-----

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mempelajari Bukti Surat khususnya Surat Keputusan Tata Usaha Negara yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang (Tergugat) berupa Nota Pemeriksaan Nomor ; 566/2375/BPKK, Perihal Nota Pemeriksaan tertanggal 17 oktober 2014 (vide Bukti P-15 = T.1) Majelis Hakim tidak menemukan adanya keadaan yang sangat mendesak dan tidak ada pula bukti yang membuktikan adanya kepentingan umum dalam rangka pembangunan mengharuskan dilaksanakannya Keputusan Tata Usaha Negara dalam sengketa ini, dengan demikian Permohonan Penundaan tersebut haruslah ditolak ;-----

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 juncto Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 juncto Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, Majelis Hakim menentukan apa yang harus dibuktikan, beban pembuktian beserta penilaian pembuktian terhadap alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak menjadi bahan pertimbangan namun untuk mengadili dan memutus sengketanya hanya

Halaman 71 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



dipakai alat-alat bukti yang relevan dan terhadap alat bukti selebihnya tetap dilampirkan dan menjadi satu kesatuan dengan berkas perkaranya ; -----

Menimbang bahwa oleh karena Penggugat dapat membuktikan dalil-dalil gugatannya untuk seluruhnya, maka gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan untuk seluruhnya, maka berdasarkan ketentuan pasal 110 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 juncto Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 juncto Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, Tergugat dihukum untuk membayar biaya perkara yang jumlahnya akan di tentukan dalam Amar Putusan ; -----

Mengingat, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara juncto Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara juncto Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Perundangan-undangan yang lain yang terkait dengan sengketa ini ; -----

----- **M E N G A D I L I** -----

Dalam Eksepsi ; -----

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima ;-----

Dalam Pokok Perkara : -----

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya ; -----
2. Menyatakan Batal Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, Perihal Nota Pemeriksaan ;-----



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Mewajibkan kepada Tergugat untuk mencabut Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor : 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, Perihal Nota Pemeriksaan ;-----

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 209.000,- (dua ratus sembilan ribu rupiah) ;-----

Demikian diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada hari **SENIN** tanggal **27 Oktober 2014**, oleh **NENNY FRANTIKA, SH.MH**, Selaku Hakim Ketua Majelis, **RONI ERRY SAPUTRO, SH.MH** dan **BUDI HARTONO, SH.** masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana telah diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari **SELASA** tanggal **28 OKTOBER 2014** oleh Majelis Hakim tersebut diatas, dengan dibantu oleh **S A G I Y O, SH.** selaku Panitera Pengganti Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung dengan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat ; -----

HAKIM ANGGOTA I

HAKIM KETUA MAJELIS,

RONI ERRY SAPUTRO, S.H.,MH.

NENNY FRANTIKA, SH.,MH

HAKIM ANGGOTA II

BUDI HARTONO, SH

PANITERA PENGGANTI,

S A G I Y O, SH

Halaman 73 dari Halaman 74. Putusan Perkara Nomor : 66/G/2014/PTUN-BDG



Rincian biaya perkara No : 66/G/2014/PTUN-BDG ;

1. Pendaftaran Gugatan	: Rp. 30.000,
2. ATK	: Rp. 125.000,-
3. Pangilan-pangilan	: Rp. 40.000,-
4. Pemeriksaan Setempat	: Rp. -
5. Redaksi	: Rp. 5.000,-
6. Leges	: Rp. 3.000,-
7. Materai Penetapan	: Rp. -
8. Materai	: Rp. 6.000,-
Jumlah	: Rp 209.000,-(dua ratus Sembilan ribu rupiah)