



P U T U S A N

Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

M A H K A M A H A G U N G

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

PT. Cakrawala Andalas Televisi, diwakili oleh Dudi Hendrakusuma selaku Presiden Direktur, beralamat di Komplek Rasuna Epicentrum Lot 9, Jalan HR. Rasuna Said, Karet Kuningan, Setiabudi, Jakarta Selatan 12940, dalam hal ini memberi kuasa kepada M.John Girsang, SH, Christopher L.P. Simanjuntak, SH, Jek Girsang, SH, Bona Suryadi Naibaho, SH, Aido Dolly Vincencius, SH, Para Advokat dan Advokat Magang dari Kantor Advokat dan Konsultan Hukum JOHN GIRSANG & ASSOCIATES, beralamat di Gedung Gajah Lantai 5, Jalan Dr. Saharjo Raya No.111, Tebet, Jakarta Selatan 12810, berdasarkan surat Kuasa Khusus tanggal 22 Juni 2012, sebagai **Pemohon Kasasi** dahulu **Tergugat/Pengusaha**;

m e l a w a n

1. **M. Rohman**, Warga Negara Indonesia beralamat di Jalan Kampung Janis RT 08/06 No.14 Jakarta Barat;
2. **Suparji**, Warga Negara Indonesia beralamat di Jalan Kemang Utara 1A RT 05/01, Bangka Mampang Prapatan, Jakarta Selatan;
3. **Rohmadi**, Warga Negara Indonesia beralamat di Jalan Bintara XIV RT 07/04, Bintara, Bekasi Barat;
4. **Surat Rachmanto**, Warga Negara Indonesia beralamat di Jalan Perum Nuansa Permai Blok F No.08 RT 12/03, Kel.Tugu Kec. Cimanggis Depok;

dalam hal ini memberi kuasa kepada NAWAWI BHRUDIN, SH., SHOLEH ALI, SH., ASEP KOMARUDIN, SH., REZEKINTA SOFRIZAL, SH., HERIS SUTRISNO, SH., *para Advokat* berkantor di Jalan Kalibata Timur IV G, No. 10 Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Februari 2013, sebagai **Termohon Kasasi** dahulu **Para Penggugat/Pekerja**;

Mahkamah Agung tersebut;

Hal. 1 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

I. PARA PENGGUGAT

Bahwa Para Penggugat adalah para karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas televisi CATV) atau disebut juga sebutan PT. CATV dalam satu Departemen Production Service masing-masing:

- a. M Rohman (Penggugat I) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 27 Juli 2005 sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan hingga gugatan ini diajukan telah bekerja pada Tergugat selama 5 tahun 2 bulan, menjabat sebagai Cameramen Produksi dengan gaji terakhir Rp3.886.200,00 (Bukti P-1) dan ID Card ANTV (Bukti P-2);
- b. Supardji (Penggugat II) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 27 Juli 2005 sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan hingga gugatan ini diajukan telah bekerja pada Tergugat selama 5 tahun 2 bulan, menjabat sebagai Cameramen Produksi dengan gaji terakhir Rp4.036.200 (Bukti P-3) dan ID Card ANTV (Bukti P-4);
- c. Rohmadi (Penggugat III) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 27 Juli 2005 sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan hingga gugatan ini diajukan telah bekerja pada Tergugat selama 5 tahun 2 bulan menjabat sebagai Audioman Produksi dengan gaji terakhir Rp3.015.800,00 (bukti P-5) dan ID Card ANTV (Bukti P-6);
- d. Surat Rachmanto (Penggugat IV) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 08 September 2005, sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Budi dan Pimpinan Production Service Edi Sunaryo pada tanggal 8 September 2010, hingga gugatan ini diajukan telah

Hal. 2 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bekerja pada Tergugat selama 5 tahun menjabat sebagai Editor Produksi dengan gaji terakhir Rp3.766.200,00 (bukti P-7) dan ID Card (Bukti P-8);

Para Penggugat di atas telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan dengan alasan tidak lulus Psikotest yang disampaikan Supervisor HRD Tergugat yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010 untuk Penggugat I, II dan III dan Manager HRD Tergugat yaitu Budi pada tanggal 8 September 2010 untuk Penggugat IV;

Akan tetapi dalam surat jawaban undangan Bipartit Tergugat Nomor: 1447/DHRG/V/2011 tertanggal 3 Mei 2011 dinyatakan bahwa Para Tergugat telah habis masa Kontraknya yang ditanda tangani oleh Terry L. Widjajanta selaku GM HR & GS PT Cakrawala Andalas Televisi dengan kop surat antv (Bukti P-9) yang kutipannya dibawah ini:

No	NIK	NAMA	JABATAN	DEPARTEMEN	EFEKTIF
1	02204	Surat Rachmanto	Editor	Production Services	15 September 2010
2	02208	M. Rohman	Camera Person	Production Services	28 September 2010
3	02210	Suparji	Camera Person	Production Services	28 September 2010
4	02211	Rohmadi	Audio Person	Production Services	1 Oktober 2010

Bahwa Para Penggugat telah bekerja lebih dari 5 tahun dan tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya diterima, karenanya Tergugat melanggar prosedur PHK yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003;

Bahwa perkara ini sudah dilakukan Bipartit dan Tripartit dengan mendapat Anjuran dari Suku Dinas Tenaga Kerja Nomor 3534 / 1.835.3 tertanggal 25 Juli 2011 (Bukti P-10) dan diterima oleh Penggugat melalui Kuasa Hukum tertanggal 27 Juli 2011;

II. TERGUGAT

Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), adalah pengusaha media televisi selaku pihak pemberi kerja, pemberi upah, dan yang mem-PHK telah melanggar hukum, terhadap Para Penggugat;

Hal. 3 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Adapun gugatan ini diajukan berdasarkan fakta dan peristiwa sebagai berikut:

FAKTA HUKUM

1. Para Penggugat bekerja pada departemen yang sama yaitu Production Service/Produksi dan bekerja terus menerus untuk pekerjaan yang bersifat tetap pada periode yang sama untuk Penggugat I, II dan III bekerja sejak 27 Juli 2005 sedangkan Tergugat IV yaitu sejak 08 September 2005.
2. Karena Para Penggugat telah bekerja melebihi masa kerja yang dikategorikan sebagai karyawan tetap yaitu lebih dari 3 (tiga) tahun, sehingga telah memenuhi Syarat Karyawan Tetap (PKWTT) Sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 59 ayat (1) Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. *Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. *Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
 - c. *Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. *Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;*
3. Para Penggugat bekerja pada jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus dalam Produksi Siaran televisi, dalam hal pengambilan gambar maupun mengedit sebuah hasil gambar, baik berita atau film yang akan ditayangkan di televisi Tergugat yang dikenal sebagai stasiun siaran televisi ANTV. Karena Sifat Pekerjaannya Tidak Sementara dan menjadi inti dari pekerjaan Bisnis Siaran Televisi, maka Para Penggugat adalah karyawan tetap (PKWTT) sebagaimana yang telah diatur dalam pasal 59 ayat (2) Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi
“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”;
4. Walaupun demikian Tergugat dengan sengaja melanggar hukum dengan memberlakukan kontrak melebihi ketentuan sesuai pasal 59 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu ayat (4) yang berbunyi:
“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; dan ayat (6) yang berbunyi *“Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 hari berakhimya perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan satu kali dan paling lama dua tahun”*. Serta ayat (7) *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”*;

5. Bahwa Tergugat melakukan Pelanggaran hukum dengan tindakan penyerahan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain/*OUTSOURCING* untuk Jenis Pekerjaan dan Perusahaan yang sama sesuai perjanjian Jasa Penyediaan Jasa Pekerja antara Frontliner dan PT Cakrawala Andalas Televisi dimana Para Penggugat dikontrak kembali untuk bekerja pada perusahaan Tergugat yaitu PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV (Bukti P-11);
6. Bahwa pekerjaan yang dilakukan Para Penggugat merupakan kegiatan utama yaitu berhubungan langsung dalam produksi siaran televisi incasu domain kegiatan Tergugat serta bukan kegiatan penunjang perusahaan sehingga kontrak *outsourcing* bertentangan dengan ketentuan hukum yaitu:
 - Pasal 65 Undang Undang No.13 Tahun 2003 ayat (2) yang berbunyi *“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*
 - a. *Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
 - b. *Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
 - c. *Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan*
 - d. *Tidak menghambat proses produksi secara langsung”*.
 - Ayat (8): *“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”*;



- Dan Pasal 66 Undang Undang No.13 Tahun 2003 ayat (1) yang berbunyi *"Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi"*;
 - Ayat (4) yang berbunyi *"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;*
7. Bahwa pekerjaan yang dilakukan bersifat terus menerus dan berhubungan dengan proses produksi sebagai pekerjaan utama diperusahaan Tergugat mengakibatkan dilanggarnya hak Para Penggugat yaitu di kontrak hingga 11 (Sebelas) kali berturut-turut dan lebih dari 3 tahun bekerja pada perusahaan yang sama yaitu PT. CATV, dengan rincian sebagai berikut:

a. M. Rohman, Penggugat I:

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. 27 Juli 2005 - 27 Oktober 2005 | Kontrak PT. CATV (Bukti P-13) |
| 2. 28 Oktober 2005 - 27 April 2006 | Kontrak PT. CATV (Bukti P-14) |
| 3. 28 April 2006 - 25 Mei 2006 | Bekerja tanpa Kontrak PT CATV |
| 4. 26 Mei 2006 - 27 November 2006 | Kontrak PT. CATV (Bukti P-15) |
| 5. 28 November 2006 - 27 Mei 2007 | Bekerja tanpa Kontrak PT CATV |
| 6. 28 Mei 2007- 27 November 2007 | Kontrak Frontliner utk PT CATV |
| (Vide Bukti P-11) | |
| 7. 28 November 2007- 27 November 2008 | Bekerja tanpa Kontrak PT CATV |
| 8. 28 November 2008 - 27 Mei 2008 | Kontrak Frontliner utk PT. CATV |
| (Bukti P-16) | |
| 9. 28 Mei 2008 - 27 Agustus 2009 | Bekerja tanpa Kontrak (Bukti P-17) |
| 10. 28 Agustus 2008 - 27 Februari 2009 | Kontrak PT. CATV (Bukti P-18) |
| 11. 28 Februari 2009 - 28 september 2010 | Bekerja tanpa Kontrak PT CATV |
| (Vide 2010 Bukti P-9) | |

Penggugat I di atas telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan oleh perwakilan HRD Tergugat yang diwakili oleh Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya diterima, karenanya Tergugat melanggar prosedur yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003;



b. Supari, Penggugat II:

1. 27 Juli 2005 - 27 Oktober 2005 Kontrak PT. CATV (Bukti P-19)
2. 28 Oktober 2005 - 27 April 2006 Kontrak PT. CATV (Bukti P-20)
3. 28 April 2006- 25 Mei 2006 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV
4. 26 Mei 2006- 27 November 2006 Kontrak PT. CATV (Bukti P-21)
5. 28 November 2006- 27 Agustus 2009 Bekerja Tanpa Kontrak PT CATV
6. 28 Agustus 2008 - 27 Februari 2009 Kontrak PT. CATV (Bukti P-22)
7. 28 Februari 2009 - 28 september 2010 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV

(Vide Bukti P-9)

Penggugat II di atas telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan oleh perwakilan HRD Tergugat yang diwakili oleh Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya diterima, karenanya Tergugat melanggar prosedur yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003;

c. Rohmadi, Penggugat III:

1. 27 Juli 2005 - 25 Mei 2005 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV
2. 26 Mei 2006 - 29 November 2006 Kontrak PT. CATV (Bukti P-23)
3. 30 November 2006 - 29 Mei 2007 Kontrak PT. CATV (Bukti P-24)
4. 30 Mei 2007 - 29 Juni 2007 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV

(Bukti P-25)

5. 28 Juni 2007 - 29 Agustus 2008 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV
6. 30 Agustus 2008 - 29 Februari 2009 Kontrak PT. CATV (Bukti P-27)
7. 28 Februari 2009 - 28 september 2010 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV

(Vide Bukti P-9)

Penggugat III di atas telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan oleh perwakilan HRD Tergugat yang diwakili oleh Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya diterima, karenanya Tergugat melanggar prosedur yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003.

d. Surat Rachmanto, Penggugat IV:

1. 8 September 2005 - 7 November 2005 Kontrak PT. CATV (Bukti P-28)
2. 15 Agustus 2007 - 14 Februari 2008 Kontrak Frontliner untuk PT. CATV

(Bukti P- 29)

3. 15 Februari 2008- 14 Agustus 2008 Bekerja Tanpa Kontrak PT CATV
4. 15 Agustus 2008- 14 Februari 2009 Kontrak PT. CATV (Bukti P-30)
5. 15 Februari 2009 - 14 September 2009 Bekerja tanpa Kontrak PT CATV

(Bukti P-31)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. 15 September 2009 - 14 September 2010 Kontrak PT. CATV (Bukti P-32)
Penggugat IV di atas telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan oleh perwakilan HRD Tergugat yang diwakili oleh Budi pada tanggal 8 September 2010, dan tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya diterima, karenanya Tergugat melanggar prosedur yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003;
8. Bahwa sebelum Para Penggugat di Putus Hubungan Kerja secara lisan oleh Tergugat telah dilakukan Psycotest oleh Tergugat pada bulan Agustus 2010 dan hasil Psycotest dijadikan alasan PHK oleh Penggugat yaitu Para Penggugat dinyatakan tidak lulus Psycotest tanpa melampirkan bukti bahwa Para Penggugat benar tidak lulus Psycotest meskipun sudah ditanyakan oleh Para Penggugat;
9. Selain bukti hasil Psikotest tidak diberikan oleh Tergugat, untuk kegiatan Psikotest setelah bekerja 5 tahun lebih adalah tidak masuk akal, mengingat masih ad rekan Para Penggugat yang hingga gugatan ini dimasukkan masih bekerja di PT CATV;
10. Bahwa alasan Tergugat melakukan PHK Para Penggugat dikarenakan masa kontraknya habis baru muncul saat proses Tripartit dilakukan melalui kuasa hukum Tergugat. Dengan demikian alasan Tergugat melakukan PHK yang pada awalnya tidak lulus psikotest kemudian berubah menjadi habis masa kerja adalah saling bertentangan dan tidak sesuai dengan prosedur UU No.13 Tahun 2003;
11. Bahwa faktanya Para Penggugat bekerja berprestasi baik, berdasarkan keahlian kerjanya yaitu Penggugat I, Penggugat II sebagai Cameraman Produksi, Penggugat III sebagai Audioman Produksi dan Penggugat IV sebagai Editor Produksi yang bekerja sesuai fungsi dan tugasnya serta tidak pernah melakukan kesalahan sehingga alasan tidak lulus Psikotest tidak beralasan namun Para Penggugat sejak bulan Oktober 2010 tidak dibolehkan masuk kerja dan bukan atas kehendak Para Penggugat;
12. Bahwa Tergugat telah memutuskan hubungan kerja terhadap Para Penggugat secara lisan yang disampaikan oleh pihak manajemen dalam hal ini perwakilan HRD Tergugat, bahwa Para Penggugat di PHK dengan alasan TIDAK LULUS UJIAN PSIKOTES tanpa melampirkan data atau penjelasan kriteria karyawan yang dianggap lulus psikotest meskipun sudah ditanyakan oleh Penggugat saat pertemuan tersebut dan dianggap

Hal. 8 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



kontraknya habis tanpa pembaharuan yang hingga gugatan dimasukkan belum ada kejelasan dari pihak Tergugat;

13. Bahwa Para Penggugat menolak dengan tegas PHK sepihak Secara Lisan yang dilakukan oleh Tergugat, sehingga Para Penggugat berinisiatif melakukan penyelesaian Bipartid dengan membuat Undangan Pertemuan dengan surat Nomor 29/Srt-Lit/LBH Pers/IV/2011 tertanggal 19 April 2011 (bukti P-33), namun Tergugat tidak hadir;
14. Setelah undangan Bipartid tidak dihadiri oleh Tergugat, selanjutnya Para Penggugat mengadu ke Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DKI Jakarta Selatan, dengan surat Nomor 30/Srt-Litigasi/LBH PERS/III/2011 tertanggal 25 April 2011 (bukti P-34);

STATUS PARA PENGGUGAT DI GANTUNG TIDAK ADA KEJELASAN

15. Tergugat melalui perwakilan HRD PT CATV memberi keterangan Secara Lisan agar Para Penggugat menunggu keputusan berikutnya dengan tenggang waktu yang tidak ditentukan, untuk memastikan panggilan kerja berikutnya, yang isinya apakah akan dilanjutkan atau tidak atas status karyawan Para Penggugat. Namun setelah ditunggu dan ditanyakan kepada tergugat jawabannya tidak ada kepastian, serta digantung hingga perkara ini diproses melalui Bipartit dan Tripartit atas inisiatif Para Penggugat di Suku Dinas Tenaga Kerja DKI Jakarta Selatan sampai keluar anjuran No.3534/1.835.3 tertanggal 25 Juli 2011 (Vide Bukti P-10).
16. Bahwa didalam pertemuan Tripartit Para Penggugat tanggal 30 Mei 2011 Para Penggugat beralasan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para penggugat melanggar hukum, karenanya menuntut agar Tergugat memberikan hak kompensasi PHK yang seharusnya diterima sesuai ketentuan pasal 156 Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
17. Pada pertemuan Tripartit, Para Penggugat telah mengajukan nilai Kompensasi PHK kepada Tegugat dan pada Pertemuan Tripartit tanggal 6 Juni 2011 meminta tanggapan atas perhitungan pesangon Para Penggugat akan tetapi pihak Tergugat melalui kuasanya meyampaikan PT. CATV masih akan mempelajari perhitungan pesangon tersebut.
18. Pada pertemuan tripartid tanggal 13 Juni 2011, Tergugat melalui kuasanya menyatakan bahwa tidak mau membahas tentang nilai kompensasi yang telah diajukan oleh Para Penggugat karena tidak



mempunyai hak kompensasi dengan alasan bahwa Para Penggugat adalah habis kontraknya.

19. Bahwa Pernyataan dalam pertemuan Tripartit yaitu PHK karena telah habis masa kontrak adalah berlainan dengan alasan Bagian HRD Tergugat saat memutuskan hubungan kerja secara lisan yang menyatakan Para Penggugat di PHK karena tidak lulus psikotes, dan Tergugat melalui kuasanya pada pertemuan Tripartit juga tidak dapat memberi alasan kriteria karyawan yang lulus Psikotest apalagi Para Penggugat telah bekerja melebihi waktu 3 tahun berturut-turut bekerja pada pekerjaan dan perusahaan yang sama dan sesuai Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikategorikan sebagai karyawan tetap.

20. Bahwa Tergugat bersikeras PHK Para Penggugat dikarenakan kontrak kerjanya berakhir, maka menolak memberi hak kompensasi PHK, sehingga tidak ketemu penyelesaian perselisihan PHK, dan anehnya Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Selatan melalui Anjurannya Nomor: 3534/1.835.3 tertanggal 25 Juli 2011 (Vide Bukti P-10) memberi anjuran mempekerjakan kembali kepada Penggugat I dan Penggugat II yang tidak pernah diminta oleh Para Pengugat, Dimana sejak pertemuan awal Tripartit Para Penggugat meminta kompensasi hak Pesangon sehingga Para Penggugat melalui kuasanya membuat tanggapan dan menolak anjuran dengan surat Nomor: 43/Srt-Lit/LBH Pers/VIII/2011 (Bukti P-35), dimana kutipan isi anjuran adalah sebagai berikut:

1. *Agar perusahaan PT. Cakrawala Andalas Televisi (CATV), memanggil pekerja Sdr. Suparji dan Sdr. M Rocman untuk bekerja kembali, dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;*
2. *Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini dengan catatan;*
3. *Apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Jakarta Pusat;*

21. Dengan demikian anjuran sebagaimana kutipan diatas sangatlah tidak adil karena telah memperlakukan Para Penggugat secara diskriminasi padahal para Penggugat bekerja pada periode yang sama, pada bagian yang sama dan pada perusahaan yang sama. Selain itu anjuran tersebut tidak sesuai dengan apa yang diminta sejak pertemuan Tripartit;



22. Selain itu Pihak Suku Dinas Tenaga Kerja incasu Mediator perkara ini telah memaksakan Penggugat I dan Penggugat II untuk bekerja Pada Perusahaan yang tidak jelas admistrasinya dan dengan kondisi kerja tidak nyaman;
23. Oleh karena anjuran tersebut melanggar rasa keadilan maka sangatlah tepat perkara ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
24. Berdasarkan hal tersebut sebagaimana prosedur Pemutusan Hubungan Industrial yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka untuk mencari kepastian Hukum Para Penggugat mengajukan perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Oleh karenanya mohon majelis hakim dapat menerima dan memeriksa serta memutus perkara ini;

PARA PENGGUGAT ADALAH KARYAWAN PKWTT DAN BERHAK MENERIMA KOMPENSASI PHK

25. Bahwa Para Penggugat sebagai karyawan Tergugat masing-masing sebagai berikut:
 - a. M Rohman (Penggugat I) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 27 Juli 2005 sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan hingga gugatan ini diajukan telah bekerja pada Tergugat selama 5 tahun 2 bulan, menjabat sebagai Cameramen Produksi dengan gaji terakhir Rp3.886.200 (Vide Bukti P-1) dan ID Card ANTV (Vide Bukti P-2);
 - b. Supardji (Penggugat II) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 27 Juli 2005 sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan hingga gugatan ini diajukan telah bekerja pada Tergugat selama 5 tahun 2 bulan, menjabat sebagai Cameramen Produksi dengan gaji terakhir Rp4.036.200 (Vide Bukti P-3) dan ID Card ANTV (Vide Bukti P-4);
 - c. Rohmadi (Penggugat III) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 27 Juli 2005 sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010, dan hingga gugatan ini diajukan telah



bekerja pada Tergugat selama 5 tahun 2 bulan menjabat sebagai Audioman Produksi dengan gaji terakhir Rp3.015.800 (Vide Bukti P-5) dan ID Card ANTV (Vide Bukti P-6);

- d. Surat Rachmanto (Penggugat IV) adalah karyawan Tergugat (PT. Cakrawala Andalas Televisi/CATV), telah bekerja sejak 08 September 2005, sampai di PHK secara lisan oleh perwakilan HRD PT CATV yaitu Budi dan Pimpinan Production Service Edi Sunaryo pada tanggal 8 September 2010, hingga gugatan ini diajukan telah bekerja pada Tergugat selama 5 tahun menjabat sebagai Editor Produksi dengan gaji terakhir Rp3.766.200 (Vide Bukti P-7) dan ID Card (Vide Bukti P-8);

26. Para Penggugat di atas telah diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat secara lisan dengan alasan tidak lulus Psikotest yang disampaikan Supervisor HRD Tergugat yaitu Puspita pada tanggal 21 September 2010 untuk Penggugat I, II dan III dan Manager HRD Tergugat yaitu Budi pada tanggal 8 September 2010 untuk Penggugat IV, dan tidak mendapatkan hak-hak yang semestinya diterima, karenanya Tergugat melanggar prosedur yang diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 dan UU No. 13 Tahun 2003;

PARA PENGGUGAT ADALAH KARYAWAN TETAP TERGUGAT

27. Bahwa Para Penggugat adalah telah bekerja pada sifat pekerjaan yang bersifat tetap dan berhubungan langsung dengan proses produksi yang menjadi pekerjaan utama perusahaan Tergugat serta mempunyai masa kerja rata-rata 5 tahun keatas secara terus-menerus yang menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikategorikan sebagai karyawan tetap;

Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“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:

- e. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- f. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;*
- g. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
- h. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;*



Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”;

Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

“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.”;

28. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat tersebut sifatnya terus menerus bukan bersifat sementara dan hasil pekerjaan yang dilakukan bukan kegiatan baru atau produk baru atau produk percobaan, karena telah melebihi 3 tahun bekerja, sehingga status Para Penggugat adalah karyawan Tetap (PKWTT) dan berhak mendapat hak kompensasi PHK yang harus diberikan oleh Tergugat;

29. Bahwa status Para Penggugat adalah karyawan Tetap (PKWTT) juga dipertegas dalam:

A. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“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”;

Bahwa faktanya jenis pekerjaan Para Penggugat baik itu Audioman, Editor dan Cameraman adalah jenis pekerjaan terus menerus dalam proses produksi dan sangat diperlukan oleh PT. CATV selaku Tergugat, yang merupakan satu-kesatuan dalam setiap program acara yang diproduksi untuk ditayangkan ANTV yaitu station televisi yang dikelola oleh Tergugat;

B. Bahwa Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”;

Bahwa faktanya PT. CATV selaku Tergugat sebagai lembaga penyiaran melakukan pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat secara terus menerus dengan jadwal kerja harian sampai 3 shift untuk



membuat atau memproduksi siaran dikarenakan Audioman, Editor dan Cameraman adalah rangkaian kegiatan produksi dan kegiatan utama perusahaan penyiaran televisi in casu ANTV yang tayang hamper 24 jam sehari dan dikelola oleh Tergugat;

C. Bahwa Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

“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”;

Bahwa faktanya Para Penggugat telah bekerja pada periode yang sama dan bagian yang sama pada perusahaan Tergugat dengan jenis pekerjaan yang sifatnya terus menerus, dan bekerja telah melebihi 3 tahun bekerja secara terus-menerus, dan kontrak dengan perpanjangan hingga 11 (sebelas) kali kontrak adalah fakta yang nyata bahwa Para Penggugat adalah karyawan tetap (PKWTT) yang secara jelas telah diatur pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berhak mendapatkan Kompensasi Pesangon atas PHK oleh Tergugat;

D. Bahwa Pasal 65 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ayat (2): *“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:*

- a. *Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. *Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. *Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan*
- d. *Tidak menghambat proses produksi secara langsung”.*

Ayat (8): *“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”;*



Bahwa faktanya Para Penggugat melakukan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses Produksi secara terus-menerus dan merupakan rangkaian kegiatan utama perusahaan yaitu penyiaran televisi in casu ANTV yang dikelola oleh Tergugat, sehingga Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum dan tidak memutus masa kerja Para Penggugat yang telah diakali dengan menggunakan status outsourcing namun tetap bekerja pada perusahaan Tergugat;

E. Bahwa Pasal 66 Undang Undang No.13 Tahun 2003 ayat (1) yang berbunyi *"Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi"*;

Ayat (4) yang berbunyi *"Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan"*;

Bahwa faktanya Tergugat telah nyata melakukan perbuatan melanggar hukum dengan melakukan bekerjasama dengan perusahaan outsourcing untuk pekerjaan yang tidak boleh dioutsourcing (Vide Bukti P-11);

30. Bahwa Tergugat bersikeras melalui kuasa hukumnya bahwa PHK terhadap Para Penggugat adalah alasan berakhirnya kontrak kerja adalah cara pemahaman yang salah dan keliru dan melanggar hukum, dan hanya trik atau cara agar menghindar dari kewajiban memberikan kompensasi Pesangon terhadap Para Penggugat, karenanya harus diabaikan;

TIDAK DIDAHULUI DENGAN PERUNDINGAN ADALAH PELANGGARAN PROSEDUR

Bahwa PHK terhadap para Penggugat tidak dilalui dengan perundingan terlebih dahulu;

31. Pasal 151 ayat (2) dan (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

(2) Dalam hal segala upaya dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib



dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

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

32. Mengingat Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

(1) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum; maka PHK terhadap Para Penggugat batal demi hukum;

33. Bahwa PHK terhadap Para Penggugat adalah secara lisan dan dilarang bekerja dengan alasan tidak lulus psikotes adalah alasan awal yang disampaikan Pihak Tergugat melalui perwakilan HRD kepada Para Penggugat, dan atau dengan alasan habis masa kontrak menurut kuasa hukumnya dan tidak ada perundingan maka PHK Para Penggugat harus dinyatakan batal, dan telah membuat para penggugat tidak nyaman untuk bekerja kembali karenanya kewajiban pembayaran Kompensasi adalah mutlak;

34. Para Penggugat adalah karyawan yang kinerjanya baik dan berprestasi baik, karena seharusnya tidak layak untuk di PHK;

Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

"Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.";

Bahwa faktanya tidak pernah ada Surat Peringatan terkait kinerja Para Penggugat dan tidak pernah ada keluhan atau dinilai buruk tetapi tiba-tiba di PHK secara lisan.

35. Bahwa alasan PHK dikarenakan tidak lulus Psycotest dan atau alasan habis kontrak adalah mengada-ada hanya untuk tidak memberikan kompensasi PHK mengingat status kekaryawanan Para Tergugat sesuai Undang-Undang adalah Karyawan Tetap.



PARA PENGGUGAT MENUNTUT HAK KONPENSASI PHK

36. Bahwa alasan PHK terhadap Para Penggugat secara lisan oleh Tergugat dengan alasan yang dinyatakan oleh HRD PT.CATV karena alasan tidak lulus ujian psikotes dan oleh kuasanya karena habis masa kontraknya, dijadikan dasar untuk tidak memberikan kompensasi PHK adalah pelanggaran UU No. 13 Tahun 2003. Mengingat mereka adalah karyawan yang telah bekerja pada pekerjaan yang sifatnya tetap dan berhubungan langsung dengan proses produksi serta memiliki masa kerja yang lebih dari 3 tahun, karenanya wajib mendapatkan kompensasi PHK sebagaimana karyawan tetap (PKWTT) dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Bahwa M. Rohman (Penggugat I) telah bekerja sejak 27 Juli 2005 dan di PHK secara lisan tanggal 21 September 2010 (5 tahun 2 bulan) serta karenanya adalah karyawan tetap (PKWTT), bekerja sebagai Cameraman Produksi dimana pekerjaan tersebut adalah pekerjaan tetap dan terus menerus pada divisi Production Services (domain pekerjaan PT. CATV) dengan gaji sebesar Rp3.886.200,00 (vide bukti P-1) dan di PHK sepihak tanpa ada kesalahan maka perhitungan komponen kompensasi PHK adalah sebagai berikut:

Komponen kompensasi PHK:

a. Pesangon 2x (6 x Rp3.886.200,00)	= Rp46.634.400,00
b. Masa kerja 2 x Rp3.886.200,00	= Rp 7.772.400,00
c. Uang penghargaan 15%x (a+b)	= Rp 8.161.020,00
d. Uang cuti 12/12x Rp3.886.200,00	= Rp 3.886.200,00
e. THR 2011 (1 bulan gaji) Rp3.886.200,00	= Rp 3.886.200,00
f. Gaji ke-14 Tahun 2011(1 bulan gaji)	
Rp.3.886.200,00	= <u>Rp 3.886.200,00 +</u>
Jumlah	= Rp74.226.420,00

2. Bahwa Suparji (Penggugat II) telah bekerja sejak 27 Juli 2005 dan di PHK secara lisan tanggal 21 September 2010 (5 tahun 2 bulan) karenanya adalah karyawan tetap (PKWTT), bekerja sebagai Cameraman Produksi dimana pekerjaan tersebut adalah pekerjaan tetap dan terus menerus pada divisi Production Services (domain pekerjaan PT. CATV) dengan gaji sebesar Rp4.036.200,00 (vide bukti P-3), dan di PHK sepihak tanpa ada kesalahan maka perhitungan komponen kompensasi PHK adalah sebagai berikut:



Komponen kompensasi PHK:

- a. Pesangon 2x (6 x Rp4.036.200,00) = Rp48.434.400,00
- b. Masa kerja 2 x Rp4.036.200,00 = Rp 8.072.400,00
- c. Uang penghargaan 15%x (a+b) = Rp 8.476.020,00
- d. Uang cuti 12/12x Rp4.036.200,00 = Rp 4.036.200,00
- e. THR 2011 (1 bulan gaji) Rp4.036.200,00 = Rp 4.036.200,00
- f. Gaji ke-14 Tahun 2011 (1 bulan gaji)
Rp.4.036.200,00 =Rp 4.036.200,00 +

Jumlah = Rp77.091.420,00

3. Bahwa Rohmadi (Penggugat III) telah bekerja sejak 27 Juli 2005 dan di PHK secara lisan tanggal 21 September 2010 (5 tahun 2 bulan) karenanya adalah karyawan tetap (PKWTT), bekerja sebagai Audioman Produksi dimana pekerjaan tersebut adalah pekerjaan tetap dan terus menerus pada divisi Production Services (domain pekerjaan PT. CATV) dengan gaji sebesar Rp3.015.800,00 (vide bukti P-5), dan di PHK sepihak tanpa ada kesalahan maka perhitungan komponen kompensasi PHK adalah sebagai berikut:

Komponen kompensasi PHK:

- a. Pesangon 2x (6x Rp3.015.800,00) = Rp36.189.600,00
- b. Masa kerja 2x Rp3.015.800,00 = Rp 6.031.600,00
- c. Uang penghargaan 15%x (a+b) = Rp 6.333.180,00
- d. Uang cuti 12/12x Rp3.015.800,00 = Rp 3.015.800,00
- e. THR 2011 (1 bulan gaji) Rp3.015.800,00 = Rp 3.015.800,00
- f. Gaji ke-14 Tahun 2011 (1 bulan gaji)
Rp3.015.800,00 = Rp 3.015.800,00 +

Jumlah = Rp57.601.780,00

4. Bahwa Surat Rachmanto (Penggugat IV) telah bekerja sejak 8 September 2005 dan di PHK secara lisan tanggal 8 September 2010 (5 tahun 1 bulan) karenanya adalah karyawan tetap (PKWTT), bekerja sebagai Editor Produksi dimana pekerjaan tersebut adalah pekerjaan tetap dan terus menerus pada divisi Production Services (domain pekerjaan PT. CATV) dengan gaji sebesar Rp3.766.200,00 (vide bukti P-7), dan di PHK sepihak tanpa ada kesalahan maka perhitungan komponen kompensasi PHK adalah sebagai berikut:

Komponen kompensasi PHK:

- a. Pesangon 2x (6x Rp3.766.200,00) = Rp45.134.400,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

b. Masa kerja 2x Rp3.766.200,00	= Rp 7.522.400,00
c. Uang penghargaan 15%x (a+b)	= Rp 7.898.520,00
d. Uang cuti 12/12x Rp3.766.200,00	= Rp 3.761.200,00
e. THR 2011 (1 bulan gaji)Rp3.766.200,00	= Rp 3.761.200,00
f. Gaji ke-14 Tahun 2011 (1 bulan gaji) Rp3.766.200,00	= Rp 3.761.200,00 +
Jumlah	= Rp71.838.920,00

Jumlah total komponen kompensasi PHK Para Penggugat adalah:

1. M. Rohman	= Rp74.226.420,00
2. Suparji	= Rp77.091.420,00
3. Rohmadi	= Rp57.601.780,00
4. Surat Rachmanto	= Rp71.838.920,00 +
Jumlah	= Rp280.758.540,00

(dua ratus delapan puluh juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu lima ratus empat puluh Rupiah);

DALAM PROVISI

TERGUGAT WAJIB MEMBAYAR UPAH PROSES

37. Bahwa untuk kepastian hukum dan agar gugatan ini bukan bersifat ilusoir, maka Para Penggugat menuntut agar Tergugat membayar hak upah yang biasa diterima setiap bulannya diberikan terlebih dahulu sejak putusan perkara ini dibacakan dalam putusan provisi kepada Para Penggugat, walaupun ada upaya hukum lain dari Tergugat (*uitvoorbij voorraad*);
38. Agar menjaga tuntutan ini tidak sia-sia maka kepada Tergugat diwajibkan membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.2.000.000,00 (Dua Juta Rupiah) setiap hari kelalaian sejak dibacakanya putusan provisi ini.
39. Bahwa Para Penggugat telah berkeluarga dan menghidupi keluarganya dengan uang upah yang terus digantung atau tidak diberikan, karena tidak jelasnya status kekaryawannya setelah dinyatakan tidak lulus psikotes, maka Para Penggugat Menuntut Upah Proses PHK di berikan terlebih dahulu walaupun ada upaya kasasi dalam perkara ini dari Tergugat;
40. Bahwa selama proses PHK ini berlangsung, Tergugat tidak memberikan upah kepada Para Penggugat, sehingga menjadi kewajiban Tergugat untuk membayar upah proses tersebut berdasarkan:
Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Hal. 19 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”;

Putusan Mahkamah Konstitusi: Nomor 37/PUU-IX/2011, Tentang Pengujian Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam pertimbangannya menyatakan:

“... Berdasarkan ketentuan Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD 1945 tersebut, menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003, agar terdapat kepastian hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa “belum ditetapkan” a quo, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

Dalam Amar Putusan:

Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

Karenanya para Penggugat menuntut Tergugat untuk membayar upah proses yang tidak diberikan sepanjang proses PHK ini terhitung sejak tidak

Hal. 20 dari 43 hal. Put. Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



boleh masuk kerja bulan September 2010 sampai diajukannya ke pengadilan bulan Mei 2012 (20 bulan gaji) dengan perincian sebagai berikut:

1. M. Rohman (Penggugat I), Total Upah Proses:

Uang gaji selama Proses PHK dari September 2010-Mei 2012 (20 bulan);

Upah M. Rohman per bulan: Rp3.886.200,00 (vide bukti P-1);

Rp3.886.200,00 x 20 bulan = Rp77.724.000.-

2. Suparji (Penggugat II), Total Upah Proses:

Uang Upah selama Proses PHK dari September 2010-Mei 2012 (20 bulan);

Upah Suparji per bulan: Rp4.036.200,00 (vide bukti P-3);

Rp4.036.200 x 20 bulan = Rp80.724.000.-

3. Rohmadi (Penggugat III), Total Upah Proses:

Uang Upah selama Proses PHK dari September 2010-Mei 2011 (20 bulan);

Upah Rohmadi per bulan: Rp3.015.800,00 (vide bukti P-5);

Rp3.015.800 x 20 bulan = Rp60.316.000.-

4. Surat Rachmanto (Penggugat IV), Total Upah Proses:

Uang Upah Proses PHK dari September 2010-Mei 2011 (20 bulan);

Upah Surat Rachmanto per bulan: Rp3.766.200,00 (vide bukti P-7);

Rp3.766.200 x 20 bulan = Rp75.324.000.-

TOTAL UPAH PROSES:

1. M. Rohman (Penggugat I) Rp77.724.000.-

2. Suparji (Penggugat II) Rp80.724.000.-

3. Rohmadi (Penggugat III) Rp60.316.000.-

4. Surat Rachmanto (Penggugat IV) Rp75.324.000.- +

TOTAL Rp294.088.000,00

(dua ratus sembilan puluh empat juta delapan puluh delapan ribu Rupiah);

41. Uang upah proses tersebut agar diberikan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi dari Tergugat (*uit voor baar bij voorraad*). Para Penggugat mohon agar kiranya mejelis hakim perkara ini memutuskan dan ditetapkan di dalam putusan dalam provisi;

TOTAL KESELURUHAN HAK PARA PENGGUGAT

42. Total Komponen kompensasi PHK dan Upah Proses, masing-masing Para Penggugat sebagai berikut:

1. M. Rohman (Penggugat I):



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kompensasi PHK	Rp 74.226.420
Upah proses	<u>Rp 77.724.000.- +</u>
Total	= Rp151.950.420,00

(seratus lima puluh satu juta sembilan ratus lima puluh ribu empat ratus dua puluh Rupiah);

2. Suparji (Penggugat II):

Kompensasi PHK	Rp 77.091.420,00
upah proses	<u>Rp 80.724.000.- +</u>
Total	= Rp157.815.420,00

(seratus lima puluh tujuh juta delapan ratus lima belas ribu empat ratus dua puluh Rupiah);

3. Rohmadi (Penggugat III):

Kompensasi PHK	Rp 57.601.780,00
Upah Proses	<u>Rp 60.316.000.- +</u>
Total	= Rp117.917.780,00

(seratus tujuh belas juta sembilan ratus tujuh belas ribu tujuh ratus delapan puluh Rupiah);

4. Surat Rachmanto (Penggugat IV):

Kompensasi PHK	Rp 71.838.920,00
Upah Proses	<u>Rp 75.324.000.- +</u>
Total	= Rp147.162.920,00

(seratus empat puluh tujuh juta seratus enam puluh dua ribu sembilan ratus dua puluh Rupiah);

Jumlah keseluruhan = Rp574.846.540,00

(lima ratus tujuh puluh empat juta delapan ratus empat puluh enam ribu lima ratus empat puluh Rupiah);

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

DALAM PROVISI

1. Mengabulkan tuntutan provisi untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar uang upah proses terlebih dahulu sejak putusan perkara ini dibacakan (*uitvoerbaar bij voraad*) walaupun ada upaya kasasi dari tergugat kepada para penggugat yaitu:

1. M. Rohman (Penggugat I)	Rp 77.724.000.-
2. Suparji (Penggugat II)	Rp 80.724.000.-
3. Rohmadi (Penggugat III)	Rp 60.316.000.-

Hal. 22 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Surat Rachmanto (Penggugat IV)	<u>Rp 75.324.000.- +</u>
TOTAL	Rp294.088.000,00

(dua ratus sembilan puluh empat juta delapan puluh delapan ribu Rupiah);

3. Menghukum Tergugat untuk membayar dwangsom (uang paksa) sebesar Rp2.000.000 (dua juta Rupiah) setiap hari kelain pembayaran setelah di bacakan putusan ini;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa PHK terhadap Para Penggugat melanggar UU No. 13 Tahun 2003;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi PHK sebesar:
 1. M. Rohman (Penggugat I) = Rp 74.226.420,00
 2. Suparji (Penggugat II) = Rp 77.091.420,00
 3. Rohmadi (Penggugat III) = Rp 57.601.780,00
 4. Surat Rachmanto (Penggugat IV) = Rp 71.838.920,00 +Jumlah = Rp280.758.540,00

(dua ratus delapan puluh juta tujuh ratus lima puluh delapan ribu lima ratus empat puluh Rupiah);

Atau

Para Penggugat memohon agar menjatuhkan putusan seadil-adilnya (ex aequo et bono);

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

A. GUGATAN PARA PENGGUGAT TELAH MELAMPAUI BATAS WAKTU PENGAJUAN GUGATAN (DALUWARSA).

1. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat TELAH berakhir dengan seketika setelah terpenuhinya jangka waktu sebagaimana diperjanjikan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Tergugat dengan masing-masing diri Para Penggugat;
2. Bahwa Gugatan Para Penggugat telah daluwarsa sebagaimana ditentukan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana Para Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja setelah lebih dari 1 (satu) tahun sejak tanggal kesepakatan PHK sebagaimana disepakati oleh Para Pihak dalam Perjanjian kerja Waktu Tertentu;

Hal. 23 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



MOHON AKTA ATAS PENGAKUAN PARA PENGGUGAT:

3. Bahwa masing-masing Para Penggugat telah mengakui secara tegas didalam dalil Gugatannya bahwa hubungan kerja dengan Tergugat telah berakhir dengan perincian sebagai berikut:

No.	Pihak (Nama).	Berakhirnya Perjanjian.	Gugatan Diajukan.	Jangka Waktu pengajuan Gugatan sejak berakhirnya Hubungan Kerja.
1.	Penggugat I (M. Rohman)	21 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan
2.	Penggugat II (Supardji)	21 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan
3.	Penggugat III (Rohmadi)	21 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan
4.	Penggugat IV (Surat Rachmanto)	8 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan

Dalil yang demikian berupa pengakuan sebagaimana diakui oleh masing-masing Para Penggugat dalam Gugatannya pada halaman 2 Gugatannya huruf (a), (b), (c), dan (d) membuktikan bahwa Gugatan Para Penggugat adalah Gugatan yang sudah lewat waktu (Daluwarsa) sehingga patut dan layak bagi Majelis Hakim Yang Mulia perkara -a quo- untuk menolak Gugatan Para Penggugat dan menyatakan bahwa Gugatan Para Penggugat telah lewat waktu (Daluwarsa). Oleh karenanya, dalil Gugatan Para Penggugat tersebut sudah sangat jelas sebagai BUKTI pengakuan di muka persidangan yang tidak terbantahkan bahwa Para Penggugat memang telah lewat waktu (Daluwarsa) didalam mengajukan Gugatan -a quo- sebagaimana didalilkan Para Penggugat dalam Gugatannya.

Mohon perhatian Majelis Hakim Yang Mulia perkara -A quo-, bahwa pengakuan Para Penggugat dimuka persidangan (Hakim) sebagaimana didalilkan secara tegas oleh Para Penggugat pada angka I huruf (a), (b), (c) dan (d), angka 7, 25, 26 dan 36 dalam Gugatannya, sangat jelas merupakan suatu bukti yang sempurna, sesuai dengan ketentuan Pasal 174 HIR Jo. Pasal 1925 KUH Perdata, yang pada pokoknya menyatakan,



“Pengakuan yang diberikan dimuka hakim (sidang pengadilan) merupakan pembuktian yang sempurna.”

4. Bahwa Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungan kerjanya.”;

Juncto.

Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

“Gugatan oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”;

5. Beberapa Ahli Hukum di Indonesia juga memberikan pendapat mengenai Lewat Waktu (Daluwarsa) dalam bukunya, antara lain:

- Menurut Buku *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, karangan M. Yahya Harahap, S.H., yang diterbitkan oleh Sinar Grafika, cetakan kedelapan tahun 2008, halaman 459 pada alinea ke 2 (dua) dan kalimat kedua yang menyatakan:

“ ... Apabila dalam gugatan terkandung daluwarsa, tergugat dapat mengajukan eksepsi agar gugatan disingkirkan atau digugurkan.”;

- Menurut Buku *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi Ketiga, karangan Prof. DR. Sudikno Mertokusumo, S.H., yang diterbitkan oleh Liberty, pada halaman 83 alinea kedua dan ketiga yang menyatakan:

“Seseorang yang mempunyai sesuatu hak atau hubungan hukum dapat mengajukan tuntutan hak. Apabila seseorang tidak lagi mempunyai sesuatu hak, apabila haknya karena suatu hak atau gugatan dapat kadaluwarsa atau dapat hapus karena lampaunya waktu;



Hak atau hubungan hukum dapat hapus atau lahir karena lampaunya waktu. Demikian pula tuntutan hak atau gugatan dapat kadaluwarsa atau dapat hapus karena lampaunya waktu.”

6. Bahwa berdasarkan hukum sebagaimana telah ditentukan oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah patut dan layak serta berdasarkan hukum Majelis Hakim Yang Mulia perkara –A quo- menyatakan Gugatan Para Penggugat telah lewat waktu (Daluwarsa). Hal lewat waktu (Daluwarsa) ini dikarenakan masing-masing Para Penggugat baru mengajukan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja ke Pengadilan Hubungan Industrial DKI Jakarta setelah lewat jangka waktu yang ditentukan oleh UU Ketenagakerjaan lebih dari 1 (satu) tahun sebagaimana telah diuraikan Tergugat pada perincian tabel pada angka 3 di atas, *Vide* Gugatan Para Penggugat angka I huruf (a), (b), (c) dan (d), angka 7, 25, 26 dan 36 dalam Gugatannya);
- B. GUGATAN PARA PENGGUGAT KURANG PIHAK (PLURIUM LITIS CONSORTIUM/SUBJECTUM LITIS).
7. Bahwa Para Penggugat didalam Gugatannya pada halaman 4, 5, dan 6 turut menarik pihak lain selain diri Tergugat didalam perkara -a quo-;
8. Bahwa Para Penggugat didalam Gugatannya secara tegas menyatakan bahwa hubungan kerja bukan hanya antara Perusahaan Tergugat dengan masing-masing diri Para Penggugat MELAINKAN Para Penggugat juga mendalilkan bahwa masing-masing Para Penggugat terikat pada hubungan kerja dengan PT. Frontliner (perusahaan lain);
9. Dengan demikian maka jelas hubungan kerja antara masing-masing diri Para Penggugat TIDAK HANYA memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan Tergugat melainkan juga memiliki hubungan kerja dengan perjanjian kepada perusahaan lain (PT. Frontliner);
10. Dengan tidak dimasukkannya PT. Frontliner sebagai pihak didalam perkara -a quo- maka jelas Gugatan Para Penggugat telah kurang pihak, dimana apabila tetap dipaksakan maka akan berdampak tidak terpenuhinya fakta-fakta hukum yang sebenarnya atas hubungan kerja masing-masing diri Para Penggugat sebagaimana yang didalilkan oleh Para Penggugat didalam Gugatannya dan Tergugat merasa sangat dirugikan secara hukum karena dipaksa untuk bertanggung jawab atas hubungan kerja yang bukan menjadi perikatan perjanjian kerja dengan diri

Hal. 26 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 52 dan 54 UU No. 13 Tahun 2003 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 1338 KUH Perdata.

Dalam Yurisprudensi:

“Selanjutnya pihak ketiga yang erat kaitannya dengan gugatan tersebut seharusnya ditarik masuk sebagai salah satu pihak dalam gugatan tersebut. Bila hal ini tidak dilakukan, maka gugatan tersebut mengandung cacat hukum: “plurium litis consorsium”, sehingga gugatan semacam ini oleh Hakim harus dinyatakan “tidak dapat diterima”;

(Putusan Mahkamah Agung R.I. No.: 2872K/Pdt/1998, tanggal 29 Desember 1998);

Atas fakta yang demikian dimana Gugatan Para Penggugat telah lewat waktu (Daluwarsa) dan kurang pihak, maka patut dan layak secara hukum Majelis Hakim Yang Mulia perkara –A quo- menolak Gugatan Para Penggugat atau setidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberi Putusan Nomor: 101/PHI.G/2012/PN.Jkt.Pst, tanggal 29 November 2012 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM PROVISI:

- Menyatakan tuntutan Provisi Para Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Para Penggugat uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, upah bulan Oktober 2010 s/d Mei 2011, keseluruhannya sebesar Rp.232.900.000,00 (dua ratus tiga puluh dua juta sembilan ratus ribu Rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Penggugat I (M.Rohman)	sebesar Rp.58.500.000,00
Penggugat II (Suparji)	sebesar Rp.72.300.000,00
Penggugat III (Rohmadi)	sebesar Rp.43.600.000,00
Penggugat IV (Surat Rachmanto)	sebesar Rp.58.500.000,00
4. Menolak Gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Hal. 27 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat sebesar Rp.722.000,00 (tujuh ratus dua puluh dua ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan tanpa hadirnya Tergugat pada tanggal 29 November 2012, dan telah diberitahukan kepada Tergugat pada tanggal 10 Januari 2013, kemudian terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 22 Juni 2012 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 23 Januari 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 09/Srt.KAS/PHI/2013/PN.JKT.PST yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut pada tanggal 04 Februari 2013;

Bahwa setelah itu, oleh Para Penggugat yang pada tanggal 14 Februari 2013 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 26 Februari 2013;

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

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

I. PENDAHULUAN.

BAHWA HUBUNGAN KERJA ANTARA PEMOHON KASASI DENGAN PARA PEMOHON KASASI DIDASARKAN ATAS PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG TELAH DISEPAKATI DAN DIPAHAMI OLEH MASING-MASING PIHAK.

1. Bahwa Para Termohon Kasasi bekerja di Perusahaan Pemohon Kasasi dengan status kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang jenis pekerjaannya bersifat penunjang dan telah ditentukan jangka waktunya karena berhubungan dengan beberapa acara tertentu yang mana Pemohon Kasasi bekerja sama dengan Rumah Produksi (*Production House*) ataupun pemegang hak siar terhadap suatu acara tertentu bukanlah pekerjaan yang terus menerus, sehingga dengan telah ditentukannya jangka waktu pekerjaan tersebut masing-masing Para Termohon Kasasi

Hal. 28 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



pun telah mengetahui dan memahami pekerjaan yang akan dilakukannya bersifat tertentu sehingga masing-masing Para Termohon Kasasi secara sukarela bersedia menyepakati dan menandatangani hubungan kerja atas dasar PKWT dengan Pemohon Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 52 dan Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 1338 KUH Perdata;

2. Bahwa pada saat berakhirnya hubungan kerja dengan telah terpenuhinya jangka waktu yang disepakati, Para Termohon Kasasi dengan sukarela tanpa ada paksaan dari pihak manapun telah melakukan serah terima tugas pekerjaan DAN sudah tidak masuk bekerja. Dengan tidak masuk bekerjanya lagi Para Termohon Kasasi membuktikan bahwa Para Termohon Kasasi telah memahami bahwa hubungan kerjanya telah berakhir sebagaimana kesepakatan yang telah disepakati bersama pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Bahwa Para Termohon Kasasi TIDAK MASUK bekerja untuk melaksanakan kewajibannya dikarenakan Para Termohon Kasasi telah sangat memahami bahwa hubungan kerja secara hukum telah berakhir sebagaimana diatur pada UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 61 ayat (1) huruf (b) yang menyatakan sebagai berikut:
 - (1) "Perjanjian Kerja berakhir apabila:
 - (b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja".

GUGATAN -A QUO- YANG DIAJUKAN OLEH PARA TERMOHON KASASI TELAH LEWAT WAKTU (DALUWARSA).

4. Telah sangat terang dan jelas bahwa Gugatan -A quo- yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi tertanggal 3 Mei 2012 telah LEWAT WAKTU (Daluwarsa) karena diajukan melewati tenggang waktu yang ditetapkan dalam UU Ketenagakerjaan;

Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan sebagai berikut: "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukannya pemutusan hubungannya. "

Sedangkan pada Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian



Perselisihan Hubungan Industrial juga menyatakan bahwa:

"Gugatan oleh pekerja/buruh saat pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”;

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Para Termohon Kasasi BUKAN didasarkan atas Pasal 160 ayat (3) (dalam proses perkara pidana) dan Pasal 162 (mengundurkan diri) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, AKAN TETAPI Pemutusan Hubungan Kerja Para Termohon Kasasi didasarkan atas telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja in casu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana diamanatkan dalam Pasa 61 ayat (1) huruf (b) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Bahwa dengan lewat waktunya (Daluwarsa) Gugatan yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi, maka berdasarkan hukum Para Termohon Kasasi telah kehilangan hak untuk menuntut sebagaimana hal-hal yang didalilkan oleh Para Termohon Kasasi didalam Gugatannya;
7. Mohon perhatian Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara –A quo-, bahwa terbukti berdasarkan jangka waktu pemutusan hubungan kerja sebagaimana diakui secara tegas oleh Para Termohon Kasasi yakni tanggal 21 September 2010 dan tanggal 8 September 2010, dan waktu pengajuan Gugatan yakni tanggal 3 Mei 2012 adalah telah lebih dari 1 (satu) tahun, dengan demikian sebagaimana diatur dalam Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Gugatan yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi telah lewat waktu (Daluwarsa);

DALAM GUGATAN PARA TERMOHON KASASI KURANG PIHAK.

8. Mohon perhatian Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara –A quo-, bahwa hubungan kerja Para Termohon Kasasi sebelumnya adalah dengan PT. Frontliner BUKAN dengan Perusahaan Pemohon Kasasi (dalam Gugatan -a quo- Para Termohon Kasasi seeara tegas mengakui bahwa Para Termohon Kasasi memiliki hubungan kerja dengan PT Frontliner);
9. Atas pengakuan secara tegas oleh Para Termohon Kasasi tersebut secara terang dan jelas membuktikan bahwa hubungan kerja BUKAN HANYA antara Perusahaan Pemohon Kasasi dengan masing-masing diri Para

Hal. 30 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Termohon Kasasi, MELAINKAN masing-masing Para Termohon Kasasi juga memiliki hubungan kerja dengan PT. Frontliner;

Dengan demikian berdasarkan fakta dan hukum JELAS bahwa sesuai pengakuan tegas Para Termohon Kasasi dalam Gugatan -a quo- maka membuktikan bahwa Gugatan -A quo- MEMANG secara hukum kurang pihak (*Plurium Litis Consortium/ Subjectum Litis*);

PEMOHON KASASI TELAH MELAKSANAKAN SELURUH KEWAJIBANNYA SEBAGAIMANA DISEPAKA TI DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT).

10. Bahwa tidak ada pelanggaran hukum apapun yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi terhadap Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan dipahami serta ditandatangani antara Pemohon Kasasi dengan masing-masing Para Termohon Kasasi. Oleh karenanya, apa yang telah disepakati oleh masing-masing pihak adalah berlaku sebagai dasar dan undang-undang bagi masing-masing pihak (*Vide Pasal 1338 KUH Perdata*);

11. Bahwa didalam Gugatan -A quo- yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi sudah sangat jelas dan terang bahwa masing-masing Para Termohon Kasasi telah pernah bertemu oleh pihak Pemohon Kasasi didalam membicarakan berakhirnya hubungan kerja sebagaimana yang telah disepakati antara Pemohon Kasasi dengan masing-masing Para Termohon Kasasi (*Vide angka I huruf (a), (b), (e) dan (d); angka 7, 25, 26 dan 36 Gugatan -A quo-*);

12. Pasal 61 ayat (1) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

"Perjanjian Kerja berakhir apabila: berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.";

Dengan demikian atas berakhirnya hubungan kerja yang telah disepakati oleh masing-masing pihak secara hukum tidak memerlukan adanya perundingan-perundingan guna mengakhiri hubungan kerja. Maka secara hukum pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah sah berdasarkan ketentuan UU Ketenagakerjaan;

13. Mohon perhatian Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara -A quo-, bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dapat dan sah dilakukan oleh Para Pihak yang menyepakati perjanjian sebagaimana dilindungi oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pada Pasal 55 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan



menyatakan:

"Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak";

Pasal 56 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan:

"Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.";

Pasal 61 ayat (1) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

"Perjanjian Kerja berakhir apabila: berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.";

Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan:

"Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.";

14. Dengan dasar dan alasan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara jelas telah memberikan perlindungan hukum bagi Pemohon Kasasi bahwa Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu adalah sah secara hukum; Bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja untuk waktu tertentu, maka tidak ada kewajiban dari Pemohon Kasasi untuk memberikan kompensasi apapun kepada Para Termohon Kasasi termasuk kompensasi pesangon, penghargaan masa kerja, maupun penggantian hak sebagaimana didalilkan oleh Para Termohon Kasasi didalam Gugatan –A quo;

II. TENTANG KEBERATAN-KEBERATAN PEMOHON KASASI.

Adapun dasar dan alasan Permohonan Kasasi ini adalah atas dasar kekeliruan serta ketidakcermatan Judex Facti dalam memeriksa dan memutus perkara -a quo- dengan keberatan-keberatan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

A. GUGATAN PARA TERMOHON KASASI TELAH MELAMPAUI BATAS WAKTU (DALUWARSA).

1. Bahwa Judex Facti pada halaman 55 alinea 4 Putusan –A quo- memberikan pertimbangan sebagai berikut:



"Menimbang, bahwa karena Pemutusan Hubungan kerja terhadap Para Penggugat didalam perkara *a quo* bukan Pemutusan Hubungan Kerja dalam proses perkara pidana (Pasal 160 ayat (3) dan bukan pula karena Para Penggugat mengundurkan diri (Pasal 162) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat tidak dapat dikategorikan daluwarsa sebagaimana ketentuan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juncto Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan demikian Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Para Penggugat telah melampaui batas waktu pengajuan gugatan (Daluwarsa) tidak mempunyai alasan yang cukup, oleh karena itu eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan ditolak;

Bahwa pertimbangan Judex Facti tersebut di atas adalah pertimbangan yang sangat keliru dan tidak cermat, karena berdasarkan dalil pengakuan Para Termohon Kasasi didalam Gugatan –A quo- serta didukung oleh Bukti T-2.E, T-3.C, T-4.C dan T-5.D diperoleh FAKTA yang sebenarnya bahwa Gugatan Para Termohon Kasasi MEMANG daluwarsa karena hubungan kerja dengan Tergugat telah berakhir dengan perincian sebagai berikut:

No.	Pihak (Nama).	Berakhirnya Perjanjian.	Gugatan Diajukan.	Jangka Waktu pengajuan Gugatan sejak berakhirnya Hubungan Kerja
1.	Termohon Kasasi I (M. Rohman)	21 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan
2.	Termohon Kasasi 11 (Sunardji)	21 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan
3.	Termohon Kasasi III (Rohmadi)	21 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan
4.	Termohon Kasasi IV (Surat Rachmanto)	8 September 2010	3 Mei 2012	1 Tahun 8 Bulan

2. Bahwa ketidakcermatan Judex Facti juga terlihat dalam pertimbangannya yang mempertimbangkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja Para Termohon Kasasi didasarkan atas Pasal 160 ayat (3) (dalam proses perkara pidana) dan Pasal 162 (mengundurkan diri) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan PADAHAL



berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan Tingkat Pertama (PHI Jakarta) (Vide Bukti T-2.C, T-2.D, T-2.E, T-3.A, T-3.B, T-3.C, T-4.A, T-4.B, T-4.C, T-5.B, T-5.C dan T-5.D) Pemutusan Hubungan Kerja Para Termohon Kasasi didasarkan atas telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 61 ayat (1) huruf (b) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, BUKAN didasarkan atas proses perkara pidana ataupun pengunduran diri Para Termohon Kasasi;

3. Bahwa Perusahaan Pemohon Kasasi TIDAK melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Termohon Kasasi atas dasar Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) ataupun Pasal 162 AKAN TETAPI didasarkan atas berakhirnya hubungan kerja antara Perusahaan Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 62 ayat (1) huruf (b) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4. Bahwa Pasal 1603 huruf (t) KUH Perdata juncto Pasal 1603 huruf (e) KUH Perdata mengatur secara jelas bahwa:

Pasal 1603 huruf (t) KUH Perdata secara jelas mengatur "Tiap hak untuk menuntut sesuatu yang berdasarkan pasal lalu gugur dengan lewatnya waktu satu tahun.";

Dan Pasal Pasal 1603 huruf (e) KUH Perdata secara jelas mengatur "Hubungan kerja berakhir demi hukum dengan lewatnya waktu yang ditetapkan dalam perjanjian maupun reglemen, atau dalam ketentuan undang-undang atau lagi, jika itu tidak ada, oleh kebiasaan.";

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas secara jelas telah terbukti bahwa Gugatan Para Termohon Kasasi MEMANG telah lewat waktu (Daluwarsa);

B. GUGATAN PARA TERMOHON KASASI KURANG PIHAK (*PLURIUM LITIS CONSORTIUM/SUBJECTUM LITIS*).

5. Bahwa Judex Facti pada halaman 56 alinea 1 Putusan -A quo- memberikan pertimbangan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat mengenai Gugatan Para Penggugat kurang pihak (*Plurium Litis Consortium/Subjectum Litis*), Majelis berpendirian bahwa Eksepsi Tergugat tersebut telah memasuki bagian pokok perkara dimana Majelis masih harus menilai dengan bukti-bukti yang ada, apakah telah cukup pihak ataukah kurang pihak: Berdasarkan hal tersebut, maka Eksepsi Tergugat tersebut dinyatakan tidak dapat diterima;"



Bahwa pertimbangan Judex Facti tersebut di atas adalah pertimbangan yang kurang, cermat dikarenakan karena berdasarkan dalil pengakuan Para Termohon Kasasi didalam Gugatan -a quo- serta didukung oleh Bukti T-2.A, T-2.B, dan T-5.A diperoleh FAKTA yang sebenarnya;

bahwa Gugatan Para Termohon Kasasi MEMANG kurang pihak (*Plurium Litis Consortium/Subjectum Litis*).

Mohon perhatian Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara -A quo-, bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. No. 2872 K/Pdt/1998 tanggal 29 Desember 2013 menyatakan "Selanjutnya pihak ketiga yang erat kaitannya dengan gugatan tersebut seharusnya ditarik masuk sebagai salah satu pihak dalam gugatan tersebut. Bila hal ini tidak dilakukan, maka gugatan tersebut mengandung cacat hukum: "*plurium litis consortium*", sehingga gugatan ini oleh hakim harus dinyatakan "tidak dapat diterima";"

Dengan Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang telah lewat waktu (Daluwarsa) dikarenakan telah melampaui jangka waktu pengajuan Gugatan sejak berakhirnya hubungan kerja, yakni 1 tahun 8 bulan DAN berdasarkan fakta di persidangan Tingkat Pertama (PHI Jakarta), Gugatan Para Termohon Kasasi juga telah kurang pihak (*Plurium Litis Consortium/Subjectum Litis*), SEHINGGA terhadap Gugatan yang demikian adalah patut, layak dan beralasan hukum bagi Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara -a quo- untuk menolak Gugatan yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi atau setidaknya menyatakan Gugatan Para Termohon Kasasi tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA:

Kekeliruan pertama;

6. Bahwa kekeliruan pertama Judex Facti adalah pada halaman 63 alinea 1 Putusan -a quo- yang memberi pertimbangan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa meskipun Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, namun dalam Gugatannya Para Penggugat bersedia di PHK dengan kompensasi uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak serta upah proses, maka Majelis menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;"

Bahwa pertimbangan tersebut adalah pertimbangan yang keliru dan tidak cermat dikarenakan pertimbangan tersebut adalah penafsiran atau asumsi dari Judex Facti bukan didasarkan pada fakta hukum di persidangan



dikarenakan berdasarkan bukti-bukti dan fakta yang terungkap di persidangan Tingkat Pertama (PHI Jakarta) hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah berakhir berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Pihak dan seandainya apabila Judex Facti lebih mencermati lagi perkara -A quo- in casu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Pihak telah sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, pengakhiran hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah sah dan berdasarkan hukum (Vide Bukti T-2.C, T-2.D, T-2.E, T-3.A, T-3.B, T-3.C, T-4.A, T-4.B, T-4.C, T-5.B, T-5.C dan T-5.D);

7. Bahwa Para Termohon Kasasi pada saat jangka waktu perjanjian kerja telah terpenuhi sebagaimana telah disepakati dalam perjanjian kerja waktu tertentu oleh masing-masing Termohon Kasasi TIDAK ADA yang menyatakan keberatan JUSTRU yang terjadi adalah masing-masing Para Termohon Kasasi sangat memahami berakhirnya hubungan kerja dan secara sukarela melakukan perpisahan kepada rekan-rekan sesama Divisi pekerjaan dan selanjutnya dihari berikutnya masing-masing Para Termohon Kasasi juga sudah tidak masuk bekerja secara sukarela karena memahami hubungan kerja memang telah berakhir dengan terpenuhinya jangka waktu sebagaimana data-data berikut:

No.	Pihak (Nama).	Berakhirnya Perjanjian.	Status Hubungan Kerja
1.	Termohon Kasasi I (M. Rohman)	21 September 2010	Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2.	Termohon Kasasi II (Supardji)	21 September 2010	idem
3.	Termohon Kasasi III (Rohmadi)	21 September 2010	idem
4.	Termohon Kasasi IV (Surat Rachmanto)	8 September 2010	idem

Kekeliruan kedua;

8. Bahwa kekeliruan kedua Judex Facti adalah pada halaman 65 alinea 2 dan 4 Putusan -a quo- yang memberi pertimbangan sebagai berikut:

Pertimbangan dalam Putusan -a quo- pada halaman 65 alinea 2:

"Menimbang, bahwa oleh karena pekerjaan sebagai Cameraman, sebagaimana yang dikerjakan oleh Penggugat I (M Rohman) adalah merupakan jenis pekerjaan utama dalam usaha Tergugat, maka sesuai



ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan di atas, hubungan kerja antara Penggugat I (M Rohman) dengan PT Frontliner beralih menjadi hubungan kerja antara Penggugat I (M Rohman) dengan Tergugat;”;

Pertimbangan dalam Putusan -a quo- pada halaman 65 alinea 4:

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis menetapkan masa kerja Penggugat I (M Rohman) adalah dari tanggal 28 Mei 2007 s/d 27 September 2010 yaitu 3 (tiga) tahun lebih akan tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;”;

Bahwa pertimbangan Judex Facti tersebut di atas adalah pertimbangan yang kurang cermat sehingga Judex Facti memberikan pertimbangan yang salah dan kurang teliti. Bahwa seharusnya Judex Facti lebih teliti lagi didalam mempelajari dan mencermati hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I (Vide Bukti T-2.B) karena didalam Perjanjian Kerja tersebut telah sangat terang dan jelas bahwa hubungan kerja untuk jangka waktu 6 (enam) bulan yakni 28 November 2007 s/d 27 Mei 2008 adalah antara Termohon Kasasi I dengan PT. Frontliner, BUKAN antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I;

Bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I baru mulai diadakan sejak tanggal 28 Agustus 2008 dan telah berakhir pada tanggal 30 September 2010 (Vide Bukti T-2.C, T-2.D dan T-2.E), oleh karenanya Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi I berdasarkan hukum telah berakhir atas dasar kesepakatan Para Pihak didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak ada satupun pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Oleh karenanya, Pemohon Kasasi tidak memiliki kewajiban hukum apapun lagi terhadap Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi I tidak berhak atas uang pesangon;

9. Bahwa oleh karena Judex Facti telah tidak cermat didalam mempertimbangkan hubungan kerja dan masa kerja sebagaimana dimaksud didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah diuraikan di atas, maka pertimbangan Judex Facti pada halaman 65 alinea 4 pun secara serta merta telah salah dan tidak cermat. Oleh karenanya, Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Mulia yang memeriksa dan memutus perkara -a quo- untuk dapat mengesampingkan dan membatalkan pertimbangan Judex Facti sebagaimana angka 7 di atas;



10. Dengan demikian maka jelas Judex Facti telah keliru didalam mempertimbangkan dan memutus perkara -a quo- yang apabila Judex Facti lebih cermat, teliti dan hati-hati maka tidak sampai pada Putusannya.

Kekeliruan ketiga;

Tentang Masa Kerja Termohon Kasasi II.

11. Bahwa kekeliruan ketiga Judex Facti adalah pada halaman 67 alinea I Putusan -a quo- yang memberi pertimbangan sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa Bukti P-37 berupa Jadwal Kegiatan Cameraman tanggal 2 s/d 28 Agustus 2005, tanggal 06 s/d 12 Maret 2006, tanggal 02 s/d 08 Juli 2007, tanggal 13 s/d 19 April 2009, tanggal 28 Desember 2009 s/d 3 Januari 2010, tanggal 03 s/d 09 Mei 2010, berdasarkan bukti- bukti tersebut di atas, Majelis menemukan adanya bukti bahwa Penggugat 11 (Suparji) tetap bekerja pada Tergugat dari tanggal 02 s/d 08 Juli 2007, meskipun tidak ada kontrak antara Penggugat 11 (Suparji) dengan Tergugat dari tanggal 28 Nopember 2006 s/d 27 Agustus 2008, sehingga dengan demikian Majelis memperhitungkan masa kerja Penggugat 11 (Suparji) dari sejak 28 Juli 2005 s/d 27 September 2010, yaitu 5 (lima) tahun lebih akan tetapi kurang dari 6 (enam) tahun; "

Bahwa pertimbangan Judex Facti tersebut adalah pertimbangan yang keliru dan tidak cermat karena Judex Facti telah salah didalam menetapkan dan memperhitungkan masa kerja Termohon Kasasi II. Pertimbangan Judex Facti yang mempertimbangkan bahwa pada tanggal 2 s/d 8 Juli 2007 Termohon Kasasi II pernah masuk bekerja dan tanpa dasar dengan serta merta menyimpulkan bahwa hal tersebut menjadi pertimbangan Judex Facti untuk memperhitungkan masa kerja periode 28 Juli 2005 s/d 27 September 2010 adalah pertimbangan yang serampangan dan pada akhirnya mengakibatkan Judex Facti telah salah didalam mempertimbangkan perkara -a quo-;

Judex Facti telah keliru didalam menentukan masa kerja Termohon Kasasi II dikarenakan Judex Facti JUGA memperhitungkan masa kerja Termohon Kasasi II pada saat bekerja di perusahaan PT. Frontliner yang tidak memiliki relevansi dengan masa kerja Termohon Kasasi II pada saat bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi. Berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan Tingkat Pertama (PHI Jakarta), masa kerja Termohon Kasasi II berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu adalah 28 Agustus 2008 s/d 30 September 2010 (Vide Bukti T-2.C, T-2.D dan T-2.E), oleh karenanya Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan

Hal. 38 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013



Termohon Kasasi 11 berdasarkan hukum telah berakhir atas dasar kesepakatan Para Pihak didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak ada satupun pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Oleh karenanya, Pemohon Kasasi tidak memiliki kewajiban hukum apapun lagi terhadap Termohon Kasasi II dan Termohon Kasasi II tidak berhak atas uang pesangon;

Kekeliruan keempat;

12. Bahwa kekeliruan keempat Judex Facti adalah pada halaman 68 alinea 2 dan 3 dalam Putusan *-a quo-* yang memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Pertimbangan dalam Putusan *-a quo-* halaman 68 alinea 2:

"Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-26 berupa slip gaji Penggugat III (Rohmadi) bulan Juni 2007 diperoleh fakta bahwa pada kolom others terdapat angka 2.000.000, artinya Penggugat III (Rohmadi) tetap menerima penghasilan dari Tergugat, meskipun tidak ada kontrak antara Penggugat III (Rohmadi) dengan Tergugat dari tanggal 30 Mei 2007 s/d 29 Agustus 2008;

Pertimbangan dalam Putusan *-a quo-* halaman 68 alinea 3:

"Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis menetapkan masa kerja Penggugat III (Rohmadi) adalah dari tanggal 30 Mei 2006 s/d 30 September 2010 yaitu 4 (empat) tahun lebih akan tetapi kurang dari 5 (lima) tahun;"

Bahwa pertimbangan Judex Facti tersebut di atas adalah pertimbangan yang sangat keliru dan tidak tepat dikarenakan Judex Facti telah sangat ceroboh menyimpulkan bahwa Termohon Kasasi III menerima gaji dari Pemohon Kasasi sehingga memperhitungkan masa kerja Termohon Kasasi III sejak 30 Mei 2006 s/d 30 September 2010;

Mohon perhatian Majelis Hakim Agung Yang Mulia perkara *-a quo-*, bahwa seharusnya Judex Facti lebih mencermati lagi slip gaji yang menjadi dasar pertimbangannya dalam mempertimbangkan perkara *-a quo-* KARENA slip gaji sebagaimana dimaksud Judex Facti didalam pertimbangannya BUKANLAH diterbitkan ataupun diberikan oleh Pemohon Kasasi MELAINKAN oleh PT. Frontliner (perusahaan lain). Oleh karenanya, pertimbangan Judex Facti yang mempertimbangkan bahwa masa kerja Termohon Kasasi III sejak 30 Mei 2006 s/d 30 September 2010 adalah tidak tepat;

13. Berdasarkan uraian tersebut di atas maka jelas bahwa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi III telah berakhir



berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati oleh Para Pihak (Vide Bukti T-4.A, T-4.B dan T-4.C). Oleh karenanya, Pemohon Kasasi tidak memiliki kewajiban hukum apapun lagi terhadap Termohon Kasasi III;

Keberatan kelima;

14. Bahwa kekeliruan kelima *Judex Facti* adalah pada halaman 70 alinea 2 dan 3 dalam Putusan *-a quo-* memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Pertimbangan dalam Putusan *-a quo-* pada halaman 70 alinea 2:

"Menimbang, bahwa oleh karena pekerjaan sebagai Editor, sebagaimana yang dikerjakan oleh Penggugat IV (Surat Rachmanto) adalah merupakan jenis pekerjaan utama dalam usaha Tergugat, maka sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana yang disebutkan di atas, hubungan kerja antara Penggugat IV (Surat Rachmanto) dengan PT. Frontliner beralih menjadi hubungan kerja antara Penggugat IV (Surat Rachmanto) dengan Tergugat;"

Pertimbangan dalam Putusan *-a quo-* pada halaman 70 alinea 3:

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Majelis menetapkan masa kerja Penggugat IV (Surat Rachmanto) adalah dari tanggal 15 Agustus 2007 s/d 14 September 2010 yaitu 3 (tiga) tahun lebih akan tetapi kurang dari 4 (empat) tahun;"

Pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas adalah pertimbangan yang salah dan kurang cermat, bahwa seharusnya *Judex Facti* lebih teliti lagi didalam mempelajari dan menganalisa hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi IV (Vide Bukti T-5.A) karena didalam Perjanjian Kerja tersebut telah sangat terang dan jelas bahwa hubungan kerja untuk jangka waktu 6 (enam) bulan yakni 15 Agustus 2007 s/d 14 Februari 2009 adalah antara Termohon Kasasi IV dengan PT. Frontliner BUKAN antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi IV;

Bahwa berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan Tingkat Pertama (PHI Jakarta) hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi IV baru mulai diadakan sejak tanggal 15 Agustus 2008 dan telah berakhir pada tanggal 14 September 2010 (Vide Bukti T-5.B, T-5.C dan T-5.D), oleh karenanya Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi IV berdasarkan hukum telah berakhir sejak 15 September 2010 atas dasar kesepakatan Para Pihak didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak ada satupun pelanggaran hukum



yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi. Oleh karenanya, Pemohon Kasasi tidak memiliki kewajiban hukum apapun lagi terhadap Termohon Kasasi IV dan Termohon Kasasi IV tidak berhak atas uang pesangon;

15. Bahwa oleh karena Judex Facti telah tidak cermat didalam mempertimbangkan hubungan kerja dan masa kerja sebagaimana dimaksud didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah diuraikan di atas, maka pertimbangan Judex Facti pada halaman 70 alinea 3 pun secara serta merta telah salah dan tidak cermat. Oleh karenanya, Pemohon Kasasi mohon kepada Majelis Hakim Agung Yang Mulia yang memeriksa dan memutus perkara -a quo- untuk dapat mengesampingkan dan membatalkan pertimbangan Judex Facti sebagaimana angka 13 di atas;

16. Dengan demikian maka jelas Judex Facti telah keliru didalam mempertimbangkan dan memutus perkara -a quo- yang apabila Judex Facti lebih cermat, teliti dan hati-hati maka tidak sampai pada Putusannya;

Atas penilaian-penilaian yang keliru dan tidak cermat dari Judex Facti didalam memeriksa dan memutus perkara -A quo- pada Tingkat Pertama (PHI Jakarta) dimana selayaknya Judex Facti yang telah memahami bahwa berakhimya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah atas dasar telah berakhirnya hubungan kerja sebagaimana diakui dan disepakati dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Vide Bukti T-2.C, T-2.D, T-2.E, T-3.A, T-3.B, T-3.C, T-4.A, T-4.B, T-4.C, T-5.B, T-5.C dan T-5.D), maka SELAYAKNYA berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak ada kewajiban hukum apapun bagi Pemohon Kasasi untuk membayar kompensasi pesangon atas berakhirnya hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Bahwa guna menghindari terjadinya preseden buruk didalam sistem Peradilan Hubungan Industrial maka sudah patut dan layak apabila Majelis Hakim Agung Yang Mulia untuk membatalkan Putusan Judex Facti dengan memeriksa serta mengadili sendiri dan memutus perkara -a quo- dengan putusannya menolak Gugatan Termohon Kasasi atau menyatakan setidaknya-tidaknya Gugatan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi:

Bahwa gugatan tidak kadaluarsa karena hubungan kerja berakhir 21 September 2010 dan 8 September 2010 sedangkan gugatan diajukan tanggal 3 Mei 2012, karena alasan gugatan tidak mengenai alasan PHK sebagaimana ditentukan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Jo Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Demikian pula gugatan tidak kurang pihak karena hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Pemohon Kasasi;

B. Dalam Pokok Perkara:

Bahwa alasan kasasi tidak dibenarkan, karena berkaitan dengan penghargaan atas suatu kenyataan dan penilaian atas hasil pembuktian yang bukan kewenangan hakim kasasi (Judex Juris), lagipula berdasarkan alat bukti yang telah benar dipertimbangkan Judex Facti (Para Pekerja / Para Penggugat) merupakan pekerja tetap pada Pemohon Kasasi/Pengusaha sesuai ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

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

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

Hal. 42 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. Cakrawala Andalas Televisi** tersebut;

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp 500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 24 April 2013 oleh MARINA SIDABUTAR, SH., MH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. HORADIN SARAGIH, SH., MH dan FAUZAN, SH., MH. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh ENDAH DETTY PERTWI, SH., MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

ttd

Dr. HORADIN SARAGIH, SH., MH.

ttd

FAUZAN, SH., MH.

K e t u a,

ttd

MARINA SIDABUTAR, SH., MH.

Panitera Pengganti,

ttd

ENDAH DETTY PERTWI, SH., MH.

Biaya – biaya :

- | | | |
|------------------------------|----|---------------|
| 1. Materai | Rp | 6.000,00; |
| 2. Redaksi | Rp | 5.000,00; |
| 3. Administrasi Kasasi | Rp | 489.000,00; |
| J u m l a h | | Rp500.000,00; |

**Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I**

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 43 dari 43 hal.Put.Nomor 179 K/Pdt.Sus-PHI/2013

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)