



PUTUSAN
No. 298 K/Pdt. Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

1. SUTRISNO, bertempat tinggal di Jalan Sawah Besar RT.04 RW.06 Semarang;
2. M. SARIFUDIN, bertempat tinggal di Kampung Sarean RT.02, RW.04, Krajan Kulon, Kaliwungu, Kendal;
3. ANDIK MULYANTO, bertempat tinggal di Kampung Ngaglik RT.04, RW.07, Bandarharjo, Semarang;
4. TOMI PRASTOMO, bertempat tinggal di Jalan Sedompyong I No. 27, RT.07, RW.11, Semarang;
5. HIDAYAT, bertempat tinggal di Jalan Bader Raya RT.01, RW.06 Bandarharjo, Semarang;
6. BANGUN SUHARSONO, bertempat tinggal di Jalan Yos Sudarso RT.04, RW.07, Bandarharjo, Semarang;

Kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada TUGIYONO dan kawan, Pengurus PUK SPEE-FSPMI PT. AST INDONESIA, berkedudukan di Jalan Raya Semarang Kendal Km.12, Blok A-01 Kawasan Industri Tugu Wijayakusuma, Technopark, Kota Semarang, para Pemohon Kasasi, dahulu para Penggugat;

M e l a w a n :

PT. AST INDONESIA, berkedudukan di Jalan Raya Semarang Kendal Km. 12, Blok A-01 Kawasan Industri Tugu Wijayakusuma, Technopark, Kota Semarang, Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Para Penggugat adalah pekerja PT. AST INDONESIA dengan status pekerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan data sebagai berikut:

a. Penggugat I. SUTRISNO :

- Awal masuk kerja tanggal 10 Juni 2008, dikontrak selama 6 (enam) bulan;
- Pada bulan Januari 2009, kontrak diperpanjang selama 6 (enam) bulan;
- Tanggal 30 Juni 2009 diberhentikan oleh Tergugat;

b. Penggugat II. M. SARIFUDIN:

- Awal masuk kerja tanggal 11 Februari 2007, dikontrak selama 3 (tiga) bulan;
- Pada bulan Mei 2007, kontrak diperpanjang selama 3 (tiga) bulan;
- Pada bulan Agustus 2007 diliburkan;
- Tanggal 09 Oktober 2007, dikontrak selama 1 (satu) tahun;
- Pada bulan 9 Oktober 2008, dikontrak lagi selama 1 (satu) tahun;
- Tanggal 31 Oktober 2009 diberhentikan oleh Tergugat;

c. Penggugat III. ANDIK MULYANTO :

- Awal masuk kerja tanggal 26 Oktober 2007, dikontrak selama 1 (satu) tahun;
- Pada bulan Oktober 2008, kontrak diperpanjang selama 1 (satu) tahun;
- Tanggal 31 Oktober 2009 diberhentikan oleh Tergugat;

d. Penggugat IV. TOMI PRASTOMO :

- Awal masuk kerja tanggal 06 Oktober 2007, dikontrak selama 1 (satu) tahun;
- Pada tanggal 08 Oktober 2008, kontrak diperpanjang selama 1 (satu) tahun;
- Tanggal 31 Oktober 2009 diberhentikan oleh Tergugat;

e. Penggugat V. HIDAYAT :

- Awal masuk kerja tanggal 23 September 2008, dikontrak selama 6 (enam) bulan;
- Pada bulan Maret 2009, kontrak diperpanjang selama 6 (enam) bulan;
- Tanggal 30 September 2009 diberhentikan oleh Tergugat;

f. Penggugat VI, BANGUN SUHARSONO :

- Awal masuk kerja tanggal 23 September 2008, dikontrak selama 6 (enam) bulan;
- Pada bulan Maret 2009, kontrak diperpanjang selama 6 (enam) bulan;
- Tanggal 30 September 2009 diberhentikan oleh Tergugat;

Bahwa para Penggugat tidak diberi salinan perjanjian kerja kontrak oleh



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat, dan pada saat para Penggugat menandatangani perjanjian kerja kontrak tersebut jangka waktu periode kontrak kosong (tidak tertulis), yang tercantum hanya lamanya perjanjian kerja yaitu selama 6 (enam) bulan atau selama 1 (satu) tahun. Sewaktu para Penggugat menanyakan tentang jangka waktu kontrak yang kosong, Tergugat menjawab "udah gampang";

Bahwa upah terakhir para Penggugat (tahun 2009) adalah sebesar Rp878.500,00 (delapan ratus tujuh puluh delapan ribu lima ratus rupiah) per bulan;

Bahwa para Penggugat dipekerjakan sebagai operator di bagian wood working. Produk yang dikerjakan oleh para Penggugat sama dengan yang dikerjakan oleh pekerja lainnya termasuk pekerja tetap;

Bahwa Penggugat I. SUTRISNO diberhentikan/diputus kontrak oleh Tergugat tanggal 30 Juni 2009, berdasar pada surat dari Tergugat No: 0785/AST/PERS/VI/2009 tertanggal 17 Juni 2009 perihal: Pemberitahuan Putus Kontrak. Demikian juga Penggugat II. M. SARIFUDIN diberhentikan tanggal 31 Oktober 2009, Penggugat III. ANDIK MULYANTO diberhentikan tanggal 31 Oktober 2009, Penggugat IV. TOMI PRASTOMO diberhentikan tanggal 31 Oktober 2009, Penggugat V. HIDAYAT diberhentikan tanggal 30 September 2009, dan Penggugat VI. BANGUN SUHARSONO diberhentikan tanggal 30 September 2009;

Bahwa atas perselisihan hubungan industrial ini telah dilakukan perundingan Bipartite antara para Penggugat dengan Tergugat akan tetapi tidak tercapai kesepakatan. Kemudian ditempuh proses Mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang dan telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor: 567/048/2010 tanggal 05 Januari 2010. Atas surat anjuran Disnakertrans Kota Semarang tersebut, para Penggugat menerima anjuran, sedangkan Tergugat menolak anjuran tersebut;

Bahwa para Penggugat dipekerjakan melebihi dari lamanya waktu kontrak, hal ini bisa ditunjukkan dengan awal masuk kerja ditambah lamanya kontrak, lalu dibandingkan dengan pemberhentian oleh Tergugat. Penggugat I. SUTRISNO ada kelebihan waktu dipekerjakan selama 20 hari, dimana awal masuk kerja tanggal 11 Juni 2008, dikontrak selama 6 (enam) bulan dan diperpanjang 6 (enam) bulan lagi, maka jatuh tempo masa perjanjian kerja kontrak adalah sampai dengan tanggal 10 Juni 2009. Sedangkan Penggugat I. SUTRISNO diberhentikan oleh Tergugat tanggal 30 Juni 2009, hal ini berarti Penggugat I. SUTRISNO selama 20 hari dipekerjakan oleh Tergugat tanpa adanya perjanjian kerja. Hal demikian juga terjadi pada Penggugat II. M.

Hal. 3 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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

SARIFUDIN ada kelebihan kerja selama 23 hari, Penggugat III. ANDI MULYANTO kelebihan kerja selama 6 hari, Penggugat IV. TOMI PRASTOMO kelebihan kerja selama 26 hari, Penggugat V. HIDAYAT kelebihan kerja 8 hari, dan Penggugat VI. BANGUN SUHARSONO kelebihan kerja 8 hari;

Bahwa dengan adanya kelebihan hari dari jangka waktu Perjanjian Kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut maka hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap), sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yaitu "Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu";

Bahwa para Penggugat tidak mendapatkan salinan perjanjian kontrak dari Tergugat, maka perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh Tergugat tidak memenuhi persyaratan sebagaimana tertuang dalam Pasal 54 ayat 1, 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yakni:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/ buruh;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;

Bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh para Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat tetap atau terus menerus, dan Tergugat telah

Hal. 4 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011



menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bertentangan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 1,2 yaitu:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam aktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Bahwa para Penggugat tidak pernah mendapatkan surat pemberitahuan perpanjangan kontrak dari Tergugat sebelum perjanjian kontrak pertama berakhir. Melainkan para Penggugat langsung diminta tandatangan perpanjangan kontrak, setelah jangka waktu kontrak pertama berakhir. Hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yang menyebutkan:

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

Bahwa sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwasanya "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu".

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara para Penggugat dengan Tergugat, tidak memenuhi ketentuan yang berlaku dan bahkan bertentangan dengan Pasal 54, 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100A/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;



Bahwa pemberhentian/putus kontrak terhadap para Penggugat sejak tanggal 30 September 2009 adalah tidak sah dan tidak berlaku, sehubungan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan maka dari itu status hubungan kerja Tergugat dengan para Penggugat demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Sedangkan pemberhentian/putus kontrak tersebut didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh karena itu, Tergugat wajib mempekerjakan kembali para Penggugat ditempat kerja semula dengan status pekerja tetap (perjanjian kerja waktu tidak tertentu);

Bahwa para Penggugat bersedia melakukan pekerjaan, akan tetapi Tergugat tidak memperbolehkan para Penggugat untuk masuk kerja dan Tergugat tidak mempekerjakan para Penggugat. Oleh karena itu para Penggugat berhak atas upah, sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Tunjangan Hari Raya sebagaimana diatur dalam PERMENAKER No. 4 Tahun 1994, dengan perhitungan sebagai berikut:

1 Penggugat I. Sutrisno	
a Upah bulan Juli 2009-Oktober 2010	Rp 14.668.550,00
Rp 878.500,00 x 6 bulan	Rp 5.271.000,00
Rp 939.755 x 10 bulan	Rp 9.397.550,00
b Tunjangan Hari Raya tahun 2009 dan 2010	Rp 1.818.255,00
Jumlah	Rp 16.486.805,00
2 Penggugat II. M. Sarifudin	
a Upah bulan November 2009-Oktober 2010	Rp 11.154.550,00
Rp 878.500,00 x 2 bulan	Rp 1.757.000,00
Rp 939.755,00 x 10 bulan	Rp 9.397.550,00
b Tunjangan Hari Raya tahun 2010	Rp 939.755,00
Jumlah	Rp 12.094.305,00
3 Penggugat III. Andik Mulyanto	
a Upah bulan November 2009-Oktober 2010	Rp 11.154.550,00
Rp 878.500,00 x 2 bulan	Rp 1.757.000,00
Rp 939.755,00 x 10 bulan	Rp 9.397.550,00
b Tunjangan Hari Raya tahun 2010	Rp 939.755,00
Jumlah	Rp 12.094.305,00
4 Penggugat IV. Tomi Prastomo	
a Upah bulan November 2009-Oktober 2010	Rp 11.154.550,00



Rp 878.500,00 x 2 bulan	Rp 1.757.000,00
Rp 939.755,00 x 10 bulan	Rp 9.397.550,00
b Tunjangan Hari Raya tahun 2010	Rp 939.755,00
Jumlah	Rp 12.094.305,00
5 Penggugat V. Hidayat	
a Upah bulan Oktober 2009-Oktober 2010	13.033.050,00
Rp 878.500,00 x 3 bulan	Rp 2.635.500,00
Rp 939.755,00 x 10 bulan	Rp 9.397.550,00
b Tunjangan Hari Raya tahun 2010	Rp 939.755,00
Jumlah	Rp 12.972.805,00
6 Penggugat VI. Bangun Suharsono	
a Upah bulan Oktober 2009-Oktober 2010	Rp 12.033.050,00
Rp 878.500,00 x 3 bulan	Rp 2.635.500,00
Rp 939.755,00 x 10 bulan	Rp 9.397.550,00
b Tunjangan Hari Raya tahun 2010	Rp 939.755,00
	Rp 12.972.805,00

Berdasarkan perhitungan di atas, maka besarnya upah dan tunjangan Hari Raya yang harus dibayarkan Tergugat kepada para Penggugat adalah sebesar Rp 78.715.330,00 (tujuh puluh delapan juta tujuh ratus lima belas ribu tiga ratus tiga puluh rupiah);

Bahwa gugatan Penggugat sudah memenuhi ketentuan hukum yang berlaku dan karenanya tidak terbantahkan lagi kebenarannya oleh Tergugat karena telah memenuhi syarat formil dan bukti-bukti hukum yang cukup sehingga beralasan hukum jika Penggugat memohon suatu putusan yang dapat dijalankan serta merta walaupun ada upaya hukum kasasi;

Bahwa para Penggugat mempunyai kekhawatiran yang cukup beralasan akan kesungguhan niat Tergugat untuk melaksanakan putusan dari Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, sehingga dengan ini para Penggugat mohon kepada Ketua Majelis Hakim agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu rupiah) per orang untuk setiap hari keterlambatan dalam melaksanakan isi putusan;

bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang agar memberikan putusan sebagai berikut :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan dan uraian tersebut diatas, maka para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini, untuk memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu antara para Penggugat dengan Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu terhitung sejak awal masuk kerja;
4. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat di tempat semula dengan status pekerja tetap/perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
5. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar Upah dan Tunjangan Hari Raya para Penggugat sejumlah Rp 78.715.330,00 (tujuh puluh delapan juta tujuh ratus lima belas ribu tiga ratus tiga puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah) per orang per hari untuk setiap hari keterlambatan dalam melaksanakan isi putusan;
7. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu (uitvoerbaar bij voorrad) meskipun timbul upaya hukum kasasi;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono);

Bahwa terhadap gugatan para Peggugat tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

Bahwa gugatan para Penggugat sudah kadaluwarsa karena tenggang waktu dalam mengajukan gugatan sudah lebih dari 1 (satu) tahun berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, hal ini terbukti :

- a. Bahwa berdasarkan pengakuan para Penggugat pada Posita angka 1 dan angka 5 menyatakan untuk Penggugat I (Sutrisno) berhenti bekerja tanggal 30 Juni 2009, Penggugat V (Hidayat) berhenti bekerja tanggal 30 September 2009 dan Penggugat VI (Bangun Suharsono) berhenti bekerja tanggal 30 September 2009;
- b. Bahwa para Penggugat dalam mengajukan gugatan pada tanggal 15 Oktober 2010 dan terdaftar perkara No. 92/G/2010/PHI.SMG;

Hal. 8 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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

c. Bahwa berdasarkan surat perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu antara para Penggugat dengan Tergugat yang menerangkan untuk Penggugat I (Sutrisno) berakhir perjanjian kerjanya tanggal 30 Juni 2009, Penggugat V (Hidayat) berakhir perjanjian kerjanya tanggal 30 September 2009 dan Penggugat VI (Bangun Suharsono) berakhir perjanjian kerjanya tanggal 30 September 2009;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil di atas jelas gugatan para Penggugat sudah kadaluarsa karena sejak para Penggugat berhenti bekerja sampai dengan diajukan gugatan, tenggang waktu dalam mengajukan gugatan sudah lebih dari 1 (satu) tahun dan berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 82 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, dengan demikian gugatan para Penggugat sudah kadaluarsa;

Bahwa Surat Kuasa yang diberikan para Penggugat selaku Pemberi Kuasa terhadap Tim Advokasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), tanggal 28 Agustus 2010 adalah tidak sah, karena :

- a. Bahwa dalam Surat Kuasa dan posita gugatan para Penggugat, tidak menyebutkan identitas sebagai Anggota Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI);
- b. Bahwa sesuai dengan Pasal 25 UU No. 21 Tahun 2000, Serikat Pekerja/Buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial, apabila telah mempunyai Nomor Bukti Pencatatan, sedangkan DPW Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Jawa Tengah sampai dengan hari Jumat tanggal 05 November 2010 belum mempunyai Nomor Bukti Pencatatan pada Kantor Disnakertrans Kota Semarang;
- c. Bahwa dengan demikian DPW Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) Jawa Tengah tidak mempunyai Legal Standing/tidak berhak mewakili para Penggugat selaku Pemberi Kuasa dalam menyelesaikan Perselisihan Industrial di Pengadilan karena Surat Kuasa yang diberikan Pemberi Kuasa terhadap Pengurus Federasi Serikat Buruh Independen tidak sah, sehingga gugatan dibuat dan ditandatangani Penerima Kuasa berdasarkan Surat Kuasa Khusus yang tidak sah;

Bahwa gugatan para Penggugat obscure libel karena dalil gugatannya mengandung saling pertentangan, hal ini terbukti dalam posita para Penggugat angka 3 upah terakhir para Penggugat sebesar Rp 878.500,00/bulan,

Hal. 9 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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

sedangkan dalam posita para Penggugat angka 15 upah para Penggugat disebutkan sebesar Rp 939.755,00;

Bahwa para Penggugat didalam merumuskan petitumnya tidak jelas dan tidak tegas, hal ini terbukti dalam petitumnya angka 5 tidak menyebutkan secara rinci tuntutan dari para Penggugat, sehingga tidak diketahui berapa hak masing-masing para Penggugat;

Bahwa berdasarkan Pasal 94 Rv menentukan bahwa apabila Pasal 8 Rv tidak diikuti yaitu Penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas, maka akibatnya gugatan batal;

Bahwa dengan demikian gugatan para Penggugat sangat tidak jelas dan tidak sistimatis serta kabur (OBSCUUR LIBEL), sehingga sudah selayaknya untuk dinyatakan tidak diterima (NIET ONVANKELYJK VERKLAARD);

Bahwa terhadap Perselisihan Hubungan Industrial tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah mengambil putusan, yaitu putusan No. 92/G/2010/PHI.SMG tanggal 08 Februari 2011 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp186.000,00 (seratus delapan puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut dijatuhkan dengan hadirnya para Penggugat pada tanggal 08 Februari 2011 kemudian terhadapnya oleh para Penggugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Februari 2011 diajukan permohonan kasasi secara lisan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 28 Februari 2011 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 04/Kas/II/2011/PHI.Smg yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda/Kasub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 14 Maret 2011;

Menimbang, bahwa setelah itu oleh Tergugat yang pada tanggal 17 Maret 2011 telah diberitahu tentang memori kasasi dari para Penggugat,

Hal. 10 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 30 Maret 2011;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam Undang-Undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

- 1) Bahwa Judex Facti telah salah dalam menilai dan menyimpulkan bahwa sifat dari pekerjaan di tempat Tergugat adalah bersifat sementara atau tidak tetap, sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dalam pertimbangan hukum Judex Facti hal 33 alenia ke dua, menyebutkan:

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, dimana pekerjaan di PT. AST INDONESIA adalah bergantung pada order, waktu pelaksanaan pekerjaan order tersebut tergantung pemesan yaitu sekitar 6 (enam) atau 7 (tujuh) bulan sebagaimana bukti T-7 dan T-8, maka berdasarkan hal tersebut Majelis berpendapat bahwa sifat dari pekerjaan tersebut adalah bersifat sementara atau tidak tetap";

Bahwa Judex Facti telah salah dan keliru apabila menyimpulkan pekerjaan di PT. AST INDONESIA bersifat sementara atau tidak tetap dengan mendasarkan pada keterangan saksi dan bukti yang menunjukkan pekerjaan bergantung pada order yang masuk. Akan tetapi Judex Facti tidak melihat dan mempertimbangkan sudah berapa lamakah keberlangsungan pesanan dari order yang masuk, untuk melihat secara obyektif apakah pekerjaan itu sementara sifatnya ataukah pekerjaan tersebut bersifat tetap;

Bahwa apabila Judex Facti mendasarkan pada bukti T-7 dan T-8 (tidak ada kesesuaian nomor bukti surat dengan daftar bukti surat Tergugat pada halaman 19 salinan putusan) berupa AST Total Order Tahun 2010 dan Tahun 2011, yang kemudian Judex Facti menganggap pelaksanaan pekerjaan hanya sekitar 6 (enam) atau 7 (tujuh) bulan, yang berarti pula bahwa setelah pekerjaan selesai tentunya karyawan diliburkan/dirumahkan termasuk pekerja kontrak (PKWT). Sedangkan Fakta yang terungkap di persidangan, berdasarkan keterangan saksi BAMBANG SOEDARSONO,

Hal. 11 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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

AMIN MUCHLIS, CECEP ROMADHONI dan YUSI ARI CANDRA menerangkan bahwasanya pekerja kontrak (PKWT) mulai dipekerjakan di PT. AST INDONESIA sejak tahun 2000 hingga sekarang, serta pekerja kontrak (PKWT) dipekerjakan disemua bagian dan semua jenis pekerjaan (merata) dan jumlah pekerja kontrak (PKWT) justru 3 (tiga) kali lipat lebih banyak dibanding jumlah pekerja tetap (PKWTT). Sehingga penerapan sistem pekerja kontrak (PKWT) di PT. AST INDONESIA tidak ada kaitannya dengan jadwal forces sesuai bukti T-8 dan T-9, karena apabila mengacu pada bukti tersebut maka seharusnya pekerja kontrak (PKWT) sudah tidak dipekerjakan lagi di PT. AST INDONESIA/Tergugat/Termohon Kasasi pada bulan Juli sampai dengan Desember, hal ini sesuai dengan keterangan saksi AMIN MUCHLIS yang menyatakan order pekerjaan tersebut didapat pada bulan Januari dan habis sampai dengan bulan Juni (pertimbangan Judex Facti hal 34). Dengan demikian pertimbangan Judex Facti saling kontradiksi atau tidak ada kesesuaian antara pertimbangan yang satu dengan yang lain, dan Judex Facti telah salah menerapkan hukum pasal 59 ayat (1) huruf a UU No.13 Tahun 2003;

- 2) Bahwa putusan Judex Facti telah melanggar hukum yakni mengabaikan dan menganggap remeh ketentuan Pasal 54 ayat (3) dan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

Pasal 54 ayat (3) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 berbunyi:

"Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja".

Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berbunyi:

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

Bahwa Judex Facti dalam pertimbangan hukumnya halaman 33 alenia ketiga:

Menimbang, bahwa terkait dengan dalil para Penggugat yang menyatakan bahwa para Penggugat tidak diberikan salinan perjanjian PKWT tersebut, Majelis berpendapat bahwa tidak diberikannya salinan PKWT oleh Tergugat menurut Majelis merupakan kesalahan teknis yang dilakukan Tergugat. Namun demikian kesalahan teknis tersebut tidak dapat membatalkan

Hal. 12 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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

perjanjian PKWT yang sudah ditandatangani oleh para Penggugat dan Tergugat, apalagi pada waktu gugatan diajukan ke Pengadilan masa perjanjian PKWT tersebut sudah berakhir;

Bahwa suatu ketentuan hukum dibuat mengandung maksud dan tujuan tertentu, baik secara filosofis maupun secara yuridis. Termasuk perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis, dalam Bahasa Indonesia dan dibuat rangkap 2 (dua), tentunya ada landasan kenapa diharuskan demikian. Salah satunya adalah perlindungan hukum terhadap pekerja dari ketidakjelasan status hubungan kerja serta perlindungan pekerja dari tindakan sewenang-wenang. Dalam perkara a quo, para Penggugat/para Pemohon Kasasi mengalami hal yang demikian, diminta untuk menandatangani perjanjian kerja dengan kondisi ada beberapa pasal didalam perjanjian kerja masih dalam keadaan kosong yaitu lamanya perjanjian kerja kontrak (PKWT) dimulai tanggal berapa dan berakhir tanggal berapa. Bagi para Penggugat/para Pemohon Kasasi kesulitan untuk membuktikannya karena tidak memiliki salinan perjanjian kerja tersebut, sementara perjanjian kerja berada dibawah kekuasaan Tergugat/Termohon Kasasi yang dimungkinkan terjadi penambahan atau perubahan setelah perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh para Penggugat/para Pemohon Kasasi. Hal-hal yang demikian tidak diperhatikan dan dipertimbangkan oleh Judex Facti, jadi hanya melihat bentuk fisik berupa perjanjian kerja yang ditandatangani oleh para pihak;

Bahwa pertimbangan Judex Facti yang menilai tidak diberikannya salinan perjanjian kerja PKWT hanyalah merupakan kesalahan teknis, adalah suatu pertimbangan yang melanggar hukum. Undang-Undang sudah secara jelas dan tegas mengatur perjanjian kerja dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama serta pekerja dan pengusaha masing-masing mendapatkan 1 (satu) perjanjian kerja. Selain melanggar hukum, Judex Facti juga telah meremehkan suatu ketentuan hukum dan telah menyakiti perasaan kaum pekerja yang tengah mencari keadilan melalui Pengadilan. Apakah bisa dianggap suatu kesalahan teknis, apabila hal ini terjadi bukan hanya menimpa pada diri para Penggugat/para Pemohon Kasasi saja, melainkan juga terjadi pada semua pekerja kontrak (PKWT) yang berjumlah ratusan orang dan berlangsung selama bertahun-tahun. Seakan-akan Judex Facti mengabaikan fakta ini dan tidak melihat implikasi dari pelanggaran hukum yang terjadi selama bertahun-tahun tersebut. Suatu ironi, Judex Facti yang harusnya menegakkan hukum yang

Hal. 13 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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)



seadil-adilnya, justru menganggap remeh pelanggaran tersebut dan tanpa adanya konsekuensi hukum atas pelanggaran yang terjadi;

Bahwa demikian pula mengenai pemberitahuan perpanjangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang berdasarkan Pasal 59 ayat (5) UU Ketenagakerjaan, harus diberitahukan secara tertulis kepada pekerja yang bersangkutan paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Dalam fakta yang terungkap di persidangan berdasarkan keterangan saksi BAMBANG SOEDARSONO dan AMIN MUKHLIS yang dikutip oleh Judex Facti pada halaman 32 bahwa saksi telah memberitahukan 1 (satu) minggu sebelumnya secara lisan. Atas fakta ini, Judex Facti sama sekali tidak mempertimbangkannya, padahal tidak terpenuhinya persyaratan tersebut akan menimbulkan konsekuensi hukum yakni berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Pasal 59 ayat 7 UU Ketenagakerjaan). Apabila Judex Facti menganggap pemberitahuan secara lisan saja sudah cukup, maka Judex Facti telah salah dan keliru karena Undang-Undang mensyaratkan pemberitahuan secara tertulis. Lagi pula, apa yang menjadi landasan bagi Judex Facti bahwa keterangan saksi tersebut benar adanya telah memberitahukan secara lisan, sementara tidak ada bukti maupun saksi yang mendukung keterangan tersebut. Saksi hanyalah menyampaikan mengenai perpanjangan PKWT tersebut melalui bagian masing-masing untuk diteruskan atau disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan (keterangan saksi AMIN MUKHLIS);

- 3) Bahwa Judex Facti tidak mempertimbangkan atas fakta yang terungkap di persidangan, Penggugat II M. SARIFUDIN terbukti melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebanyak 4 (empat) kali;

Bahwa sesuai dengan dalil gugatan para Penggugat bahwa Penggugat II. M. SARIFUDIN masuk kerja tanggal 01 Februari 2007 dikontrak selama 3 (tiga) bulan, kemudian pada bulan Mei 2007 kontrak diperpanjang 3 (tiga) bulan, kemudian diliburkan selama 1 (satu) bulan. Pada tanggal 09 oktober 2007 dikontrak selama 1 (satu) tahun dan tanggal 09 oktober 2008 diperpanjang lagi 1 (satu) tahun;

Bahwa sesuai dengan fakta yang terungkap dipersidangan, yakni bukti surat P-5, P-17 dan T-3 serta keterangan saksi BAMBANG SOEDARSONO (halaman 21) telah membuktikan dalil gugatan tersebut diatas adalah benar, yakni Penggugat II M. SARIFUDIN telah bekerja sejak tanggal 01 Februari 2007 sampai dengan tanggal 31 Oktober 2009 dengan status pekerja kontrak (PKWT) dan melakukan perjanjian kerja PKWT sebanyak 4 (empat)



kali yakni pada tanggal 01 Februari 2007, bulan Mei 2007, tanggal 09 Oktober 2007 dan tanggal 09 Oktober 2008;

Bahwa fakta yang terjadi pada Penggugat II M. SARIFUDIN dimana perjanjian kerja PKWT sebanyak 4 (empat) kali merupakan bentuk pelanggaran dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 UU No. 13 Tahun 2003, yaitu perjanjian kerja PKWT hanya dapat diperpanjang atau diperbaharui, dan pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan satu kali. Dalam perkara a quo, Penggugat II M. SARIFUDIN setelah dilakukan pembaruan PKWT tanggal 09 Oktober 2007 selama 1 (satu) tahun kemudian diperpanjang lagi pada tanggal 09 Oktober 2008 selama 1 (satu) tahun. Sesuai dengan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003, PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

Bahwa Judex Facti sama sekali tidak mempertimbangkan atas fakta yang terjadi terhadap Penggugat II M. SARIFUDIN, yang merupakan salah satu bukti PKWT di PT.AST INDONESIA/Termohon Kasasi bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yakni UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

- 4) Bahwa putusan Judex Facti telah melanggar hukum yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Bahwa penerapan system kerja kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) telah diatur secara jelas didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1, 2) dan Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004, adalah sebagai berikut:

Pasal 59 UU Ketenagakerjaan:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau



c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

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

Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004

BAB II :

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG SEKALI SELESAI ATAU SEMENTARA SIFATNYA YANG P ENYELESAIANNYA PALING LAMA 3 (TIGA) TAHUN.

PASAL3

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah P KWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;
- 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
- 5) Dalam hal P KWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan P KWT;
- 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
- 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha;
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

BAB III

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERSIFAT MUSIMAN PASAL 4.

- a) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca;
- b) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk satu jenis pekerjaan pada musim



tertentu.

PASAL 5

- 1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan P KWT sebagai pekerjaan musiman;
- 2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

PASAL 6

Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 harus membuat daftar nama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan.

PASAL 7

PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan Pasal 5 tidak dapat dilakukan pembaharuan.

Bahwa berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya yakni Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yang terdiri dari 4 (empat) kriteria pekerjaan. Menurut Judex Facti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di PT. AST INDONESIA/Tergugat/Termohon Kasasi sudah benar, karena sifat dari pekerjaan tersebut adalah bersifat sementara atau tidak tetap (halaman 33 putusan PHI dalam perkara a quo).

Pertimbangan Judex Facti, pekerjaan di PT. AST INDONESIA adalah bergantung pada order dan waktu pelaksanaan pekerjaan order sekitar 6 (enam) atau 7 (tujuh) bulan. Apakah pertimbangan hukum Judex Facti telah benar sesuai dengan hukum yang berlaku?

Bahwa apa yang dimaksud dengan "jenis dan sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu" serta penjabaran dari "4 (empat) kriteria jenis pekerjaan waktu tertentu" tidak diatur secara jelas didalam UU Ketenagakerjaan beserta penjelasannya. Justru pengaturannya terdapat dalam Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004, dalam Pasal 3 ayat (1) disebutkan PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu. Apakah PKWT yang berjalan di PT. AST INDONESIA sesuai dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketentuan Pasal 3 (yang terdiri dari 8 ayat) Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004?

Bahwa Judex Facti menilai, waktu pelaksanaan pekerjaan order di PT. AST INDONESIA tergantung pemesan yaitu sekitar 6 (enam) atau 7 (tujuh) bulan. Yang kemudian dihubungkan dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) tersebut diatas, PKWT didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu, harusnya PKWT di PT. AST INDONESIA berakhir ketika pekerjaan tersebut sudah selesai atau sekitar 7 (tujuh) bulan kemudian. Namun faktanya adalah sebagai berikut:

- a) Pekerja PKWT dipekerjakan tidak berdasarkan pekerjaan tertentu, artinya tiap pekerja PKWT mengerjakan semua pekerjaan yang ada;
- b) Pekerja PKWT tidak diputus hubungan kerjanya ketika pekerjaan tertentu tersebut sudah selesai, akan tetapi tetap bekerja mengerjakan pekerjaan yang lain sampai dengan PKWTnya berakhir;
- c) Lamanya jangka waktu PKWT termasuk perpanjangan dan pembaharuan, sama sekali tidak berhubungan dengan progress pekerjaan berdasarkan order yang masuk;
- d) Tetap mempekerjakan pekerja PKWT bahkan menambah pekerja PKWT baru, pada saat order sudah selesai atau turun. Hal ini bisa dibuktikan dengan PKWT Para Pemohon Kasasi/para Penggugat yang awal masuk kerja justru setelah bulan Juni, padahal menurut Saksi AMIN MUKHLIS order pekerjaan habis sampai dengan bulan Juni (pertimbangan Judex Facti halaman 34);

Bahwa dengan demikian PKWT di PT. AST INDONESIA tidak sesuai dengan Pasal 3 Kepmenakertrans No. 100 Tahun 2004. Pendapat Judex Facti yang menyatakan sifat dari pekerjaan di PT. AST INDONESIA adalah bersifat sementara atau tidak tetap, tidak terbukti berdasarkan fakta-fakta yang terungkap di persidangan dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum dan putusan Judex Factie bertentangan dengan hukum yang berlaku;

Bahwa mengenai dalil para Penggugat/para Pemohon Kasasi mengenai produk yang dikerjakan para Penggugat sama dengan yang dikerjakan karyawan tetap, Judex Facti berpendapat bahwa karyawan kontrak diperlukan dan diperbantukan guna menyelesaikan pekerjaan yang dikejar target penyelesaian (pertimbangan hukum Judex Facti halaman 34). Nyata sekali pendapat Judex Facti adalah salah dan keliru, karena berdasarkan

Hal. 18 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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)



Pasal 5 Kepmenakertrans No.100 Tahun 2004 tersebut di atas, PKWT yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu, hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;.

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bahwa, alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena putusan *Judex Facti* yang menyatakan menolak eksepsi Tergugat, dan dalam pokok perkara menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya telah berdasarkan pertimbangan hukum yang benar dan alasan kasasi tidak memenuhi ketentuan Pasal 30 Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang No. 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang No. 3 Tahun 2009;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, lagipula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi SUTRISNO dan kawan-kawan tidak beralasan harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), dan berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 biaya perkara dalam tingkat kasasi dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Undang-Undang No. 48 tahun 2009 dan Undang-Undang No. 14 tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang No. 5 tahun 2004 dan perubahan kedua dengan UU No. 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari para Pemohon Kasasi : 1. SUTRISNO, 2. M. SARIFUDIN, 3. ANDIK MULYANTO, 4. TOMI PRASTOMO, 5. HIDAYAT, 6. BANGUN SUHARSONO, tersebut ;

Membebaskan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 18 Agustus 2011 oleh Dr. Salman Luthan, SH., MH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Jono Sihono, SH. dan Arsyad, SH., MH. Hakim-Hakim Ad.Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota-Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Misnawaty,SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota :

ttd./Jono Sihono, SH.

ttd./Arsyad, SH., MH.

K e t u a :

ttd./Dr. Salman Luthan, SH., MH.

Panitera Pengganti :

ttd./Misnawaty, SH.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
An. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 040049629

Hal. 20 dari 20 hal. Put. No. 298 K/Pdt. Sus/2011

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)