



P U T U S A N

No. 738 K/Pdt.Sus/2010

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. BUKIT GRANIT MINING MANDIRI (BGMM), berkedudukan di Teluk Lekup Monos, Tanjung Balai Karimun, Kepulauan Riau, diwakili oleh HASNAH GUSTI, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada BENY SUWANDI, SH., dan kawan, para Advokat, berkantor di Jalan Raja Ali Haji, Komplek Inti Sakti Blok B, Nomor 03, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 10 Maret 2010 ;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat ;

M E L A W A N

M. NASRI. S., bertempat tinggal di Batu Lipai RT. 02/RW. 01, Desa Baran, Kecamatan Meral, Tanjung Balai Karimun, Kepulauan Riau

Termohon Kasasi dahulu Penggugat ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Bahwa PT. Bukit Granit Mining Mandiri (BGMM) telah berdiri sejak 26 April tahun 1992 dan telah beberapa kali berubah nama perusahaan dengan jumlah pekerja 118 orang, 18 orang permanent dan 100 orang pekerja kontrak, jenis produksi inti adalah batu granit ;

Bahwa benar Penggugat mulai bekerja (memiliki hubungan kerja) dengan Tergugat (PT. Bukit Granit Mining Mandiri) sejak tanggal 26 Maret tahun 2002 bagian Departemen Admint dengan posisi dan jabatan sebagai Sekuriti Guard dengan menerima upah sebesar Rp. 952.893,00 setiap bulannya ;

Hal. 1 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa benar Penggugat di dalam melaksanakan hubungan kerjanya telah dikontrak berkali-kali oleh Tergugat dimana PKWT yang dilakukan merupakan pelanggaran kontrak kerja kepada Penggugat yang mana telah 15 (lima belas) kali perpanjangan kontrak sedangkan pekerjaan yang dilakukan merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak boleh dilakukan kontrak menurut ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa Penggugat telah dipekerjakan secara terus menerus dengan status kontrak tanpa adanya break atau re-hire (diistirahatkan) dan bahkan Penggugat dipekerjakan dengan status sebagai pekerja harian lepas dengan jangka waktu yang bervariasi ;

Bahwa benar Penggugat pada saat menandatangani kontrak tidak diberikan salinannya oleh Tergugat dengan alasan yang tidak jelas ;

Bahwa benar Penggugat baru menerima copian salinan kontrak pada saat kontrak ke 14 (empat belas) kali yang pada saat itu adanya pembaharuan kontrak yang dilakukan oleh Tergugat dengan surat Nomor 065/PK/BGMM/TBK/VI/2008 tertanggal 26 Juni 2008 .

Bahwa benar di dalam penerapan sistem kontrak yang dilakukan oleh Tergugat telah menyalahi Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mana Penggugat telah beberapa kali dikontrak dan bahkan Penggugat telah pula dipekerjakan dengan status pekerja harian lepas yang mana hal ini sangat bertentangan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Maka dengan adanya penerapan sistem kontrak yang salah, Penggugat akan menguraikan secara yuridis formil dari Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

Pasal 59

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

Hal. 2 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) *"perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap" ;*

Atas dasar posita tersebut di atas apabila Tergugat dapat membuktikan pelaksanaan kontrak adalah benar baik secara pembuktian formil dan materil bahwa produksi yang dikerjakan sifatnya sementara, pekerjaan yang dilakukan paling lama 3 tahun, atau pekerjaannya bersifat musiman atau pekerjaannya tersebut memang produksinya merupakan produk baru atau tambahan dan atau masih dalam masa penajakan di dalam pelaksanaan hubungan kerjanya dengan Penggugat, yang artinya apakah hal ini dapat dibuktikan secara pembuktian formil dan materil?

Di dalam penjelasan Pasal 59 ayat (2) bahwa untuk perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap artinya kepada perusahaan disamping harus mematuhi Pasal 59 ayat (4) masih diletakkan kewajiban mematuhi ketentuan Pasal 59 ayat (2) baru pekerjaan tersebut boleh dan benar dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, artinya pekerjaan yang mempunyai sifat dan jenis terus menerus tidak dapat dilakukan hubungan kerja secara kontrak sebagaimana dituangkan di dalam ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP.233/MEN/2003 tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, Pasal (2) dan Pasal (3) ayat (1) huruf k menerangkan :

Pasal (2)

"Pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus -menerus" ;

Pasal (3)

(1) *"Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 yakni :*

Huruf k.

Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi"; Maka jelas bahwa dalam hal ini dapat disampaikan pekerjaan yang dilakukan oleh PT. Bukit Granit Mining Mandiri dengan menempatkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di perusahaan Tergugat adalah sebagai Sekuriti Guard dimana jenis pekerjaan tersebut dapat kita nyatakan merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus secara sifat dan jenisnya sehingga secara jelas dan nyata-nyata Tergugat telah melakukan pelanggaran kontrak dalam perjanjian kontrak kerja ditinjau dari sudut yuridis formil dan materil

Hal. 3 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010



hukum perburuhan. Maka terhadap akibat hukum yang ditimbulkan dari pelanggaran kontrak kerja dengan dilanggarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 berakibat kepada hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat menjadi hubungan kerja menurut ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau bersifat tetap, sebagaimana dituangkan di dalam dasar posita Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (7) menyebutkan :

Pasal 59 ayat (7)

"Perjanjian kerja 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 atas dasar posita dilanggarnya kontrak dalam hal jenis pekerjaan maka Penggugat memohon dengan seadil-adilnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum agar dinyatakan sebagai hubungan kerja yang bersifat tetap atau permanen berdasarkan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 ;

Bahwa benar pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Tergugat telah berkali-kali sehingga menimbulkan kerugian yang diderita oleh Penggugat sebagaimana uraian dari Penggugat di bawah ini yang menyatakan telah berapa lama serta berapa kali Penggugat dikontrak dan juga status dari Penggugat yang kadang-kadang berubah-ubah dari karyawan kontrak ke karyawan harian lepas antara lain :

No.	Kontrak	Lama kontrak	Status Pekerja
1.	26 Maret 2002 s/d 25 Juni 2002	3 bulan	Masa percobaan
2.	26 Juni 2002 s/d 25 Desember 2002	6 bulan	Kontrak I
3.	26 Desember 2002 s/d 25 Juni 2003	6 bulan	Kontrak II
4.	26 Juni 2003 s/d 04 Januari 2004	6 bulan	Kontrak III
5.	05 Januari 2004 s/d 04 Juni 2004	6 bulan	Kontrak IV
6.	05 Juni 2004 s/d 04 Desember 2004	6 bulan	Kontrak V
7.	05 Desember s/d 04 Januari 2005	1 bulan	Harian lepas
8.	05 Januari 2005 s/d 25 Maret 2005	3 bulan	Kontrak VI
9.	26 Maret 2005 s/d 25 Juli 2005	3 bulan	Kontrak VII
10.	26 Juli 2006 s/d 25 Agustus 2006	3 bulan	Harian lepas
11.	26 Agustus 2006 s/d 25 April 2007	8 bulan	Kontrak VII
12.	26 April 2007 s/d 25 Mei 2007	1 bulan	Harian lepas
13.	26 Mei 2007 s/d 25 Mei 2008	1 tahun per 6 bulan	Kontrak VIII
14.	26 Mei 2008 s/d 25 Juni 2008	1 bulan	Harian lepas
15.	26 Juni 2008 s/d 25 Februari 2009	8 bulan	Kontrak IX pembaharuan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan pemaparan Penggugat di atas telah dengan jelas bahwa apa yang dilakukan oleh Tergugat mengenai syarat pekerjaan yang dilakukan dengan cara kontrak telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku, serta di dalam masa kerja selama 7 (tujuh) tahun lebih hanya mempunyai 1 (satu) salinan copian perjanjian saja, itupun diberikan pada saat adanya pembaharuan kontrak, yang artinya selama ini perjanjian kontrak yang dibuat oleh Tergugat tersebut hanya disimpan oleh Tergugat dan tidak diberikan kepada Penggugat, yang juga tidak disampaikan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja setempat sebagai laporan wajib bagi setiap perusahaan ;

Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat merupakan perbuatan melawan hukum ketenagakerjaan yang berlaku sebab atas dasar posita yang diuraikan Penggugat pada poin 7 dan 8 di atas maka pada prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan mengacu kepada hubungan industrial yang baik, Tergugat seharusnya mempekerjakan kepada Penggugat kembali sedangkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan tidak ada pasal yang menjelaskan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan hubungan kerja berakhir dan sebaliknya secara nyata-nyata perusahaan pemberi kerja bertanggungjawab terhadap pelanggaran kontrak yang dilakukannya dengan mempekerjakan Penggugat dengan suatu peralihan bentuk hubungan kerja yang bersifat permanen (tetap) sebagaimana diuraikan pada Pasal 59 ayat (7) dan tidak adanya suatu dasar alasan yang kuat bagi Tergugat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat, dan memohon kepada Majelis Pengadilan Hubungan Industrial menolak pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat agar mempekerjakan kembali Penggugat dengan status pekerja tetap atau permanent ;

Bahwa terhadap Tergugat, Penggugat memohon agar Majelis Hakim menetapkan dan memutuskan Putusan Sela kepada Tergugat untuk dilaksanakan terlebih dahulu kepada Penggugat yang merupakan hak upah yang wajib dan harus dibayarkan kepada Penggugat terhitung dari bulan Maret 2009 hingga bulan Desember 2009, dan apabila tidak dilaksanakan oleh Tergugat agar menjadi suatu perhitungan yang wajib dibayarkan kepada Penggugat oleh Tergugat ;

Bahwa di dalam upaya-upaya yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat dengan beberapa kali perundingan Bipartit agar menjadi pertimbangan hukum bagi Majelis Pengadilan Hubungan Industrial agar memandang bahwa

Hal. 5 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

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

penolakan perundingan Bipartit "tidak adanya itikat yang baik" dan menghormati mekanisme Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga menjadi dasar pertimbangan dalam fakta-fakta hukum, dalam mempertimbangkan keputusan ini ;

Bahwa atas dalil-dalil dan fakta hukum yang telah Penggugat terangkan di atas mohon kiranya Majelis Hakim memutuskan dengan seadil-adilnya atas dasar prinsip ketentuan hukum perburuhan yang berlaku dan mengabulkan seluruh gugatan Penggugat ;

Bahwa berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menjatuhkan putusan sebagai berikut :

DALAM PUTUSAN SELA :

1. Mengabulkan permohonan putusan sela yang dimohonkan Penggugat ;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat selama proses, sekalipun masih ada upaya hukum banding dan kasasi sebagaimana Penggugat uraikan di bawah ini :

M. NASRI.S

Upah + Tunjangan Tetap = Rp.952.893,00

Maret 2009 hingga Desember 2009 Rp.952.893,00 x 10 bulan =
Rp. 9.528.930,00 ;

Total = Rp. 9.528.930,00 ;

(Sembilan juta lima ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus tiga puluh rupiah) ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat ;
2. Membayarkan upah selama proses :

M. NASRI.S

Upah + Tunjangan Tetap = Rp.952.893,00

Maret 2009 hingga Desember 2009 Rp.952.893,00 x 10 bulan =
Rp. 9.528.930,00 ;

Total = Rp. 9.528.930,00 ;

(Sembilan juta lima ratus dua puluh delapan ribu sembilan ratus tiga puluh rupiah) ;

atau sampai dengan adanya keputusan tetap ;

3. Menyatakan hubungan kerja kontrak yang dibuat Tergugat dinyatakan tidak sah dan melawan perbuatan hukum atas dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ;

Hal. 6 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

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

4. Menyatakan sah dan menetapkan atas pelanggaran kontrak kerja yang dibuat Tergugat dengan Penggugat dinyatakan hubungan kerja beralih menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau Permanen ;
 5. Mengabulkan agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dapat dilanjutkan dan sah demi hukum ;
 6. Menolak permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan Tergugat karena bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku ;
- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono) ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

1. Bahwa gugatan Penggugat salah alamat :

Bahwa gugatan Penggugat mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena Tergugat belum pernah mengeluarkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat. Oleh karena itu sangat jelas bahwa Penggugat telah salah dalam mengajukan substansi gugatannya ;

2. Bahwa gugatan Penggugat kabur (obscuur libels) :

Bahwa gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas karena dalam gugatan mengenai PHK pada halaman 1 baris 28 yang menyatakan "gugatan pokok perkara mengenai Perselisihan Hak dan Kepentingan Pelanggaran terhadap PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)", sebenarnya gugatan Penggugat itu mengenai perselisihan tentang apa? apakah PHK, Hak, Kepentingan atau PKWT. Oleh karena itu gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (obscuur libels) ;

3. Bahwa tentang kewenangan mengadili :

Bahwa gugatan Penggugat tentang permasalahan perdata mengenai perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yang seharusnya menjadi wewenang Pengadilan Negeri bukan Pengadilan Hubungan Industrial ;

4. Bahwa berdasarkan point-point yang telah diuraikan di atas, maka patut apabila gugatan Penggugat ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (niet onvankelijke veerklaard).

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah mengambil putusan No. 43/G/2009/PHI.PN.TPI. tanggal 03 Maret 2010 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

Hal. 7 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

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

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Memerintahkan Tergugat membayarkan upah selama proses :
Upah + Tunjangan Tetap = Rp. 952.893,00/per bulan X 6 bulan =
Rp.5.717.358,00 (lima juta tujuh ratus tujuh belas ribu tiga ratus lima puluh delapan rupiah) ;
3. Menyatakan hubungan kerja kontrak yang dibuat Tergugat dinyatakan tidak sah dan bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat beralih menjadi Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dapat dilanjutkan dan sah demi hukum ;
6. Menolak permohonan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat ;
7. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
8. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa sesudah putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 03 Maret 2010 kemudian terhadapnya oleh Tergugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 Maret 2010, diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 17 Maret 2010 sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi No. 09/Kas.G/2010/PHI.PN.TPI yang dibuat oleh Panitera Muda PHI Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut disusul dengan memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 30 Maret 2010 ;

Menimbang, bahwa pada tanggal 07 April 2010 telah disampaikan salinan permohonan kasasi dan salinan memori kasasi dari Pemohon Kasasi kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 21 April 2010 ;

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

Hal. 8 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formil dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

1. Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial telah salah dalam membuat pertimbangan hukum sebagaimana tercantum dalam putusan halaman 16 baris ke 7 yang menyebutkan bahwa Termohon Kasasi yang dahulunya Penggugat telah melaksanakan 15 kali kontrak dengan Pemohon Kasasi yang dahulunya Tergugat, hal ini sangat kontradiktif dengan alat bukti yang diajukan oleh Termohon Kasasi yaitu (P-4) dan (P-5), berupa slip gaji Termohon Kasasi pada Perusahaan PT. Zhan Chang (P-4), dan Perusahaan PT. Panen Pangka Jaya (P-5), yang menunjukkan bahwa Penggugat telah bekerja pada perusahaan lain (badan hukum) yang berbeda, sehingga sangat tidaklah benar kalau Termohon Kasasi bekerja pada Pemohon Kasasi sejak tahun 2002 sampai 2008 ;
2. Bahwa sebuah alat bukti yang cukup kuat serta secara sah dan meyakinkan bahwa Termohon Kasasi bekerja pada Perusahaan PT. Zhang Chang sejak 25 Juni 2002 sampai dengan 24 Desember 2002 (Bukti Ad - Informandum 1) ;
3. Bahwa Termohon Kasasi yang dahulunya Penggugat pada tanggal 26 November 2005 sampai dengan 25 Mei 2006 bekerja di PT. Pangka Jaya (Bukti Ad - Informandum 2) ;
4. Bahwa Termohon Kasasi yang dahulunya Penggugat pada tanggal 26 Agustus 2006 sampai dengan 25 April 2007 masih bekerja di PT. Pangka Jaya dan status Termohon Kasasi sebagai karyawan perusahaan tersebut (Bukti Ad - Informandum 3) ;
5. Bahwa pada tanggal 25 April 2007 saudara Termohon Kasasi adanya kesepakatan dengan berakhirnya kontrak dengan PT. Pangka Jaya dan pernyataan dari Termohon Kasasi (Bukti Ad -Informandum 4) ;
6. Bahwa judex facti kurang cermat dalam mempertimbangkan pekerjaan Termohon Kasasi sebagai security guard yang mana security guard hanya merupakan pekerjaan penunjang, dimana produk utama Pemohon Kasasi adalah batu granit yang diproduksi bila ada order, hal ini sudah diajukan bukti oleh Pemohon Kasasi (T-10, T-11, dan T-12) oleh karena itu sudah sangat tepat dan cukup beralasan hukum bila Pemohon Kasasi melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 59 jo Kepmen No.

Hal. 9 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

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

233/MEN/2003 jo Kepmen No. 100/Men/2004, bahkan security bisa di-outsourcingkan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat (1) Penjelasan :

Penjelasan Pasal 66 ayat (1)

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), kegiatan yang tidak berhubungan langsung dalam proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (core business) seperti : cleaning service, buruh catering dan USAHA PENGAMAN (SECURITY);

Pasal 59 ayat (1) :

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

c. Pekerjaan yang bersifat musiman, hal ini dijelaskan dalam Kepmen No. 100 Tahun 2004 Bab III Pasal 4 ayat (5) menjelaskan :

"Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagai pekerjaan musiman";

Dijelaskan lagi dalam Kepmen No. 223 Tahun 2003 Pasal 3 huruf k yang dimaksud dengan pekerjaan yang terus menerus adalah :

"Pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan, dan termasuk pemeliharaan/perbaikan alat produksi";

Dari uraian di atas sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa pekerjaan yang ada di perusahaan Pemohon Kasasi yang dahulunya Tergugat adalah pekerjaan yang bersifat musiman, bukan pekerjaan yang terus menerus, karena jangankan berhenti satu hari, satu bulan pun tidak rusak bahan produksinya ;

7. Bahwa judex facti sangat tidak rasional dalam pertimbangan hukumnya untuk mengabulkan upah proses yang mana telah dibuktikan oleh Pemohon Kasasi dengan bukti (T-6) tanda bukti berakhirnya kontrak yang sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa telah berakhirnya masa kerja dengan berakhirnya kontrak, serta Pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai dasar upah proses yang mana diamanatkan bila dilakukan skorsing, yang mana tidak pernah Pemohon melakukan skorsing terhadap Termohon ,

Hal. 10 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

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

oleh karena itu sangat tidak rasional dan tidak berdasar hukum *judex facti* memutuskan upah proses,

Bahwa berdasarkan bukti-bukti yang Pemohon Kasasi sampaikan sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah tepat dan cukup beralasan hukum ;

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

Bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi tersebut, karena putusan *judex facti* memperkerjakan kembali pekerja, maka untuk tidak terjadi diskriminasi jika hubungan kerja dilanjutkan dan oleh karena pekerja juga tidak ada kesalahan, maka untuk itu pekerja belum menerima uang pesangon sebesar 2 x Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ;

Masa kerja dari kontrak I sampai dengan berakhir.

26 Mei 2007 sampai dengan 25 Februari 2009, maka masa kerja menjadi 1 tahun lebih ;

Perhitungan pesangon dan lain-lain :

Pesangon 2 x 2 x Rp. 826.900,00	Rp. 3.307.600,00
Uang pengobatan 15% x Rp. 3.307.600,00	Rp. 496.140,00
Uang proses 6 bulan : 6 x Rp. 826.990,00	<u>Rp. 4.961.400,00</u>
Total	Rp. 8.765.140,00

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. BUKIT GRANIT MINING MANDIRI (BGMM) tersebut dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang No. 43/G/2009/PHI.PN.TPI. tanggal 03 Maret 2010, sehingga Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar seperti yang akan disebutkan di bawah ini ;

Menimbang bahwa karena nilai gugatan dalam perkara a quo di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 para pihak dibebaskan dari biaya perkara, dan selanjutnya biaya perkara a quo dibebankan kepada Negara ;

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

Hal. 11 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

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)



MENGADILI

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. BUKIT
GRANIT MINING MANDIRI (BGMM) tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Tanjung Pinang No. 43/G/2009/PHI.PN.TPI. tanggal 03 Maret 2010 ;

MENGADILI SENDIRI

1. Menyatakan bahwa berakhirnya kontrak kerja Termohon Kasasi adalah sah serta mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi yang membuatnya ;
2. Memerintahkan Pemohon Kasasi untuk membayar sejumlah uang kepada Termohon Kasasi sebesar Rp 8.765.140,- (delapan juta tujuh ratus enam puluh lima ribu seratus empat puluh rupiah) ;

Membebaskan biaya perkara kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 24 Februari 2011 oleh DR. H. ABDURRAHMAN, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, BERNARD, SH., MM., dan ARSYAD, SH., MH., Hakim Ad-Hoc PHI sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis tersebut dengan dihadiri Anggota-Anggota tersebut dan DANDY WILARSO, SH., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota :

Ttd./ BERNARD, SH., MM.,

Ttd./ ARSYAD, SH., MH.,

Ketua :

Ttd./

DR. H. ABDURRAHMAN, SH., MH.,

Panitera Pengganti :

Ttd./

DANDY WILARSO, SH., MH.,

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I.

A.N. PANITERA

PANITERA MUDA PERDATA KHUSUS

RAHMI MULYATI, SH.MH.

NIP. 040 049 629



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

Hal. 13 dari 12 hal. Put. No. 738 K/Pdt.Sus/2010

Disclaimer

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

Halaman 13