



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dokumen ini diunduh dari situs <http://putusan.mahkamahagung.go.id> dan bukan merupakan salinan otentik putusan pengadilan.

P U T U S A N

No.704 K/PDT.SUS/2009

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA MAHKAMAH AGUNG

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

PT. TECHNOPIA JAKARTA, diwakili BRIAN TAN GUAN HOOL sebagai President Director, berkedudukan di Jl. Terusan Interchange Anggadita Klari, Kabupaten Karawang Jawa Barat; dalam hal ini memberi kuasa kepada SONY WASITA, SH. dkk. Advokat, berkantor di Jalan Natuna No.19 Kota Bandung; Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

melawan :

1. **DEDE SURYADI**, bertempat tinggal di Dusun Waringi RT.01 RW.08 Desa Kutapohaji Kec. Ciampar Karawang;
2. **ENING WIDANINGSIH**, bertempat tinggal di Kp. Pasirgede RT.03 RW.06 Desa Sindanganpanon Kec. Banjaran Kabupaten Bandung;
3. **MEGAWATI**, bertempat tinggal di Kp. Pakarengan RT.05/09 Desa Dawuan Tengah Kecamatan Cikapek Kab. Karawang;
4. **ADING HIDAYAT**, Dusun Sukamulya RT.24/26 Desa Anggadita Kecamatan Klan Kab. Karawang;
5. **RUBIYATI**, bertempat tinggal di Perum Permata Cengkong Persada RT.02/05 Desa Cengkong Kecamatan Purwasari Kab. Karawang;

para Termohon Kasasi dahulu para Penggugat / para Pekerja;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Bahwa Perusahaan Tergugat adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2002 dan memproduksi obat nyamuk;

hal.1 dari 23 hal. Put. No.704 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja pada Perusahaan Tergugat dan lamanya masa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat bervariasi sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat masing-masing Penggugat dengan Tergugat sebagai berikut :

No	Nama	Uraian Perjanjian Kerja		Keterangan
1	Dede Suryadi	Perjanjian Kerja Ke-1	11/05'2006 s.d 10/08'2006	-Perjanjian kerja dibuat secara lisan
		Perpanjangan	11/08'2006 s.d 10/08'2007	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu)
		Pembaharuan	11/08'2007 s.d 10/08'2008	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu) - Tidak ada masa tenggang 30 hari
2	Ening Widaningsih	Perjanjian Kerja Ke-1	01/02'2006 s.d 30/05'2006	- Perjanjian kerja dibuat secara lisan
		Perpanjangan	01/08'2006s.d 30/08'2007	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya - Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu)
		Pembaharuan	01/08'2006 s.d 30/08'2007	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu) Tidak ada masa tenggang 30 hari
3	Megawati	Perjanjian Kerja Ke-1	01/03'2006 s.d 01/06'2006	- Perjanjian kerja dibuat secara lisan
		Perpanjangan	02/06'2006 s.d 01/06'2007	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu)
		Pembaharuan	02/06'2007 s.d 01/06'2008	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu) -Tidak ada masa tenggang 30 hari
4	Ading Hidayat	Perjanjian Kerja Ke-1	23/03'2006 s.d 23/06'2006	- Perjanjian kerja dibuat secara lisan
		Perpanjangan	23/06'2006 s.d 22/06'2007	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu)
		Pembaharuan	23/06'2007 s.d 22/06'2008	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu) -Tidak ada masa tenggang 30 hari
5	Rubiati	Perjanjian Kerja Ke-1	14/03'2006 s.d 14/06'2006	- Perjanjian kerja dibuat secara lisan
		Perpanjangan	14/06'2006 s.d 13/06'2007	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu)
		Pembaharuan	14/06'2007 s.d 13/06'2008	-Tidak ada pemberitahuan tertulis sebelumnya -Perjanjian kerja dibuat hanya rangkap 1 (satu) - Tidak ada masa tenggang 30 hari

Bahwa berdasarkan data pada Posita Nomor 2 (dua) perjanjian kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dibuat oleh Pengugat dan Tergugat diawali dengan perjanjian kerja secara lisan, hal ini terang dan jelas telah melanggar ketentuan Pasal 57 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 57 UU No.13 Tahun 2003 :

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu di buat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Bahwa berdasarkan posita Nomor 3 (tiga) sudah seharusnya Tergugat memberikan surat pengangkatan kepada Penggugat, hal ini jelas diatur dalam Pasal 63 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan”;

Bahwa berdasarkan fakta yang ada Tergugat tidak pernah membuat surat pengangkatan untuk Penggugat tetapi memperpanjang PKWT Penggugat;

Bahwa perbuatan Tergugat secara sah terbukti melanggar Pasal 63 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan sebagai akibat hukumnya dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan dalam Pasal 188 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), Pasal 38 ayat (2), Pasal 63 ayat (1), Pasal 78 ayat (1), Pasal 108 ayat (1), Pasal 111 ayat (3), Pasal 114, dan Pasal 148, dikenakan sanksi pidana denda paling sedikit Rp.5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)”;

Bahwa berdasarkan data pada Posita Nomor 2 (dua) pada satu perpanjangan perjanjian kerja Tergugat tidak pernah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada Penggugat tentang perpanjangan perjanjian kerja tersebut, hal ini secara jelas dan sah telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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 terhadap apa yang telah dilakukan oleh Tergugat pada posita Nomor 7 (tujuh) di atas maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Hal ini sesuai

hal.3 dari 23 hal. Put. No.704 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

ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “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 berdasarkan data pada Posita Nomor 2 (dua) pada pembaharuan perjanjian kerja, Penggugat terus bekerja di Perusahaan Tergugat tanpa ada masa tenggang 30 (tiga puluh) hari, hal ini secara jelas dan sah telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (6) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun”;

Bahwa terhadap apa yang telah dilakukan oleh Tergugat pada posita Nomor 7 (tujuh) di atas maka hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat demi hukum berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini sesuai ketentuan dalam Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan “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 apabila ditinjau dari jenis dan sifat pekerjaan yang ada di Perusahaan Tergugat adalah bersifat tetap, dalam hal ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi;

Bahwa berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan tersebut di atas secara jelas dan nyata telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), dan ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 57 UU No.13 Tahun 2003 :

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

hal.4 dari 23 hal. Put. No.704 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)



Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu;

Bahwa akibat dari pelanggaran UU No .13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) dan (2) di atas maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 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 Penggugat melalui SPTJ FSPMI melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang C.q. Bidang Pengawasan Tentang Penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di perusahaan Tergugat dengan Surat Nomor 006/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 63 (enam puluh tiga) orang dan Surat Nomor 012/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 20 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 32 (tiga puluh dua) orang, yang dilakukan Tergugat;

Bahwa Penggugat termasuk dalam Surat Nomor 006/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 63 (enam puluh tiga) orang;

Bahwa SPTJ FSPMI menerima tembusan surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang Nomor 566/2124/PKTK tertanggal 31 Juli 2008 tentang penegasan PKWT 95 (sembilan puluh lima) pekerja PT. Technopia Jakarta berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagai tindak lanjut dari Surat Nomor 006/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perihal penyimpangan PKWT 63 (enam puluh tiga) orang dan Surat Nomor 012/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 20 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 32 (tiga puluh dua) orang, yang amarnya :

1. Dasar:

- a. Surat Pengaduan PUK PT. Technopia Jakarta Nomor 006/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 02 Juni 2008 perihal penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu PKWT) 63 Orang pekerja dan surat Nomor 012/D/SPTJ-FSPMI/VI/2008 tanggal 20 Juni 2008 perihal penyimpangan PKWT 32 Orang;
- b. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Kepmenakertrans No. 100/Men/VI/2004;

Setelah diadakan penelitian dan pengkajian terhadap PKWT antara PT. Technopia Jakarta dengan para tenaga kerja tersebut serta kondisi di lapangan / perusahaan, maka (PKWT) yang ada menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWT);

Bahwa Penggugat hingga sekarang belum menerima Surat Keputusan (SK) pengangkatan pekerja tetap , (PKWTT) dari Tergugat;

Bahwa Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan habis kontrak;

Bahwa antara SPTJ FSPMI dan Tergugat telah dilakukan upaya penyelesaian melalui Perundingan bipartit sebanyak 2 (dua) kali yaitu pada tanggal 28 Agustus 2008 dan tanggal 24 September 2008, perihal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) 17 (tujuh belas) orang anggota SPTJ FSPMI termasuk Penggugat didalam 17 (tujuh belas) orang tersebut, tetapi mengalami jalan buntu (Dead Lock);

Bahwa karena Perundingan bipartit mengalami jalan buntu (Dead Lock) maka dilimpahkan penyelesaiannya melalui Mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang;

Bahwa hasil dari mediasi telah dikeluarkan surat Anjuran dengan No. 567/3229/HI-Syaker pada tanggal 02 Desember 2008, yang amarnya sebagai berikut :

MENGANJURKAN

1. Agar pihak perusahaan PT. Technopia Jakarta dapat mempekerjakan kembali Akhmad Ngizuddin dkk (17 Orang);
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini;
3. Bila salah satu atau kedua belah pihak menolak Anjuran, maka pihak

hal.6 dari 23 hal. Put. No.704 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang merasa dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Bahwa SPTJ FSPMI melalui surat No. 050/D/SPTJ-FSPMI/XII/2008 tanggal 10 Desember 2008 menyatakan menerima anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang No. 567/3229/HI-Syaker tanggal 02 Desember 2008;

Bahwa berdasarkan fakta yang ada selama proses perselisihan berlangsung Tergugat telah menghentikan pekerjaan dan upah Penggugat Dede Suryadi dkk (5 orang) serta hak-hak lain Penggugat meskipun belum ada ketetapan hukum yang mengikat, yang mengakibatkan :

Telah menimbulkan keresahan pada Penggugat dan keluarga Penggugat yang selama ini telah loyal mengabdikan diri pada Tergugat;

Apabila hal ini terjadi terus menerus akan menjadi preseden buruk dalam perburuhan di Indonesia, dan sebagai bentuk penindasan akan hak-hak pekerja;

Hak Penggugat selama proses perselisihan berlangsung yaitu Upah dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2008 yang sampai gugatan ini dibuat tidak dibayarkan, semakin menambah keprihatinan hidup Penggugat dan keluarganya;

Tergugat masih mempunyai upah terutang (kewajiban membayar upah yang belum dibayarkan / tertunggak) sebesar Rp. 42.899.000,- (Empat puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) untuk 5 (lima) orang dengan rincian sebagai berikut :

No.	Nama	Upah Penggugat Yang Belum Dibayar		
		Bulan	Tahun	Gaji Pokok
1	Dede Suryadi	Agustus	2008	Rp. 970.000,-
		September	2008	Rp. 970.000,-
		Oktober	2008	Rp. 970.000,-
		Nopember	2008	Rp. 970.000,-
		Desember	2008	Rp. 970.000,-
		Januari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Jumlah		Rp. 7.221.800,-
2	Ening Widaningsih	Juni	2008	Rp. 970.000,-
		Juli	2008	Rp. 970.000,-
		Agustus	2008	Rp. 970.000,-
		September	2008	Rp. 970.000,-
		Oktober	2008	Rp. 970.000,-
		Nopember	2008	Rp. 970.000,-
		Desember	2008	Rp. 970.000,-
		Januari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Jumlah		Rp. 9.161.800,-

hal.7 dari 23 hal. Put. No.704 K/PDT.SUS/2010



3	Megawati	Juni	2008	Rp. 970.000,-
		Juli	2008	Rp. 970.000,-
		Agustus	2008	Rp. 970.000,-
		September	2008	Rp. 970.000,-
		Oktober	2008	Rp. 970.000,-
		Nopember	2008	Rp. 970.000,-
		Desember	2008	Rp. 970.000,-
		Januari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Jumlah		Rp. 9.161.800,-
4	Ading Hidayat	Juli	2008	Rp. 970.000,-
		Agustus	2008	Rp. 970.000,-
		September	2008	Rp. 970.000,-
		Oktober	2008	Rp. 970.000,-
		Nopember	2008	Rp. 970.000,-
		Desember	2008	Rp. 970.000,-
		Januari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Jumlah		Rp. 8.191.800,-
5	Rubiyati	Juni	2008	Rp. 970.000,-
		Juli	2008	Rp. 970.000,-
		Agustus	2008	Rp. 970.000,-
		September	2008	Rp. 970.000,-
		Oktober	2008	Rp. 970.000,-
		Nopember	2008	Rp. 970.000,-
		Desember	2008	Rp. 970.000,-
		Januari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Pebruari	2009	Rp. 1.185.900,-
		Jumlah		Rp. 9.161.800,-
Total Jumlah				Rp. 42.899.000,-

Hal ini terang dan jelas bahwa Tergugat telah dengan sengaja melanggar ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang amanya :

Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 :

- (1). Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;
- (2). Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
- (3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Tergugat harus membayar penggantian hak Normatif lainnya kepada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat yang tertunggak akibat dari dihentikannya Peggugat dari pekerjaannya. Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2008 sebesar Rp. 4.850.000,- (empat juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) untuk 5 (lima) orang, dengan rincian sebagai berikut :

No.	Nama	Bagian	Masuk Kerja	Gaji Pokok Per Bulan	THR 2008
1	Dede Suryadi	Punching - A	09 Mei 2006	Rp. 970.000,	Rp. 970.000,
2	Ening Widaningsih	Punching - A	01 Feb 2006	Rp. 970.000,	Rp. 970.000,
3	Megawati	Punching - B	02 Mar 2006	Rp. 970.000,	Rp. 970.000,
4	Ading Hidayat	Punching - A	23 Mar 2006	Rp. 970.000,	Rp. 970.000,
5	Rubiyati	Punching - A	14 Mar 2006	Rp. 970.000,	Rp. 970.000,
Jumlah					Rp. 4.850.000,-

Hal ini sangat terang dan jelas serta tidak diragukan lagi bahwa nyata-nyata Tergugat telah dengan sengaja melanggar ketentuan Pasal 2 ayat (1), ayat (2), Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI nomor PER-04/MEN/1994, tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di perusahaan.

Pasal 2 Permenaker No. PER-04/MEN/1994 :

- (1) Pengusaha wajib memberikan THR kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih;
- (2) THR sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan satu kali dalam satu tahun;

Seluruh hak Peggugat yang harus dibayar oleh pihak Tergugat (4 + 5) berjumlah Rp. 47.749.000,- (empat puluh tujuh juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu rupiah);

Bahwa Tergugat belum melaksanakan segala upayanya agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Peggugat. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja";

Bahwa hubungan kerja antara Peggugat dan Tergugat sampai saat ini belum putus dikarenakan sampai saat ini Tergugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu Tergugat wajib membayar segala upah dan hak Peggugat secara seketika dan tunai, hal tersebut sesuai dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan "Dalam hal perundingan

hal.9 dari 23 hal. Put. No.704 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 industri”;

Bahwa menurut Pasal 96 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, “Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”;

Bahwa karena telah melakukan tindakan yang bertentangan dengan hukum dan Penggugat secara psikologi merasa telah diintervensi dan di pressure dengan tindakan tersebut di atas, agar Penggugat menuruti sesuai kemauan Tergugat, maka berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI Pasal 96 ayat 1 Mohon Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung menjatuhkan putusan sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai seluruh upah Penggugat yang belum dibayarkan hingga sekarang sebesar Rp. 42.899.000,- (Empat puluh dua juta delapan ratus sembilan puluh sembilan ribu rupiah) dan THR tahun 2008 sebesar Rp. 4.850.000,- (empat juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah) sampai dengan adanya putusan hukum yang tetap mengenai perkara ini, atau Total Sebesar Rp. 47.749.000,- (Empat puluh tujuh juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu rupiah);

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

PRIMAIR :

DALAM PROVISI :

1. Mengabulkan permohonan provisi yang dimohonkan Penggugat;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar seluruh hak berupa upah yang biasa diterima Penggugat dan Tunjangan Hari Raya tahun 2008 terhitung sejak diputus hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat, total sebesar Rp. 47.749.000,- (empat puluh tujuh juta tujuh ratus empat puluh sembilan ribu rupiah);
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar sanksi pidana denda paling

hal.10 dari 23 hal. Put. No.704 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)



sedikit Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah);

DALAM POKOK PERKARA (PRIMAIR):

1. Menerima dan mengabulkan GUGATAN Penggugat untuk seluruhnya;
2. Meyatakan pekerjaan yang terdapat di perusahaan Tergugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap;
3. Menyatakan perbuatan Tergugat adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang menimbulkan kerugian bagi Penggugat;
4. Menyatakan karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Tergugat dan Penggugat tidak sesuai dan bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Kepmen No. Kep. 100/Men/2004 maka demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dan atau menjadi Pekerja Tetap dengan masa kerja sejak Penggugat bekerja pertama kali dengan Tergugat di perusahaan Tergugat;
5. Memerintahkan Tergugat untuk memanggil para Penggugat untuk dipekerjakan kembali pada jabatan dan kedudukan semula dengan status hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Pekerja Tetap) dan tetap membayarkan upah dan hak-hak yang biasa diterima Penggugat;
6. Memerintahkan Tergugat untuk membuatkan Surat Pengangkatan (SK Pengangkatan) pekerja tetap untuk Penggugat;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
8. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (Uitvoerbaar Bij Voorraad), walaupun ada perlawanan (verzet), banding dan upaya hukum lain;

SUBSIDAIR :

Mohon putusan yang seadil-adilnya;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan Eksepsi dan sebaliknya mengajukan gugatan balik (Rekonvensi) yang pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI :

EKSEPSI TERHADAP SURAT KUASA.

SURAT KUASA SELAIN BERTENTANGAN DENGAN SEMA. RI NO.6 TAHUN 1994 TANGGAL 14 OKTOBER 1994 TERNYATA BERTENTANGAN JUGA DENGAN MATERI GUGATAN;

Bahwa Tergugat menolak gugatan Penggugat dalam surat gugatannya,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimana surat kuasa khusus Penggugat jelas-jelas hanya menyebutkan pada kutipan surat kuasa tersebut yang tidak mencantumkan kata Para Penggugat, dan ini tidak memenuhi ketentuan syarat formal mengenai surat kuasa khusus sebagaimana di maksud dalam Pasal 123 ayat 1 HIR dan SEMA No.01 Tahun 1971 tertanggal 23 Januari 1971 jo SEMA No. 6 Tahun 1994 tertanggal 14 Oktober 1994;

Bahwa di dalam gugatan Penggugat, Tergugat menolak dalil-dalil tersebut karena surat kuasa dari 5 (lima) pihak pemberi kuasa untuk mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial akan tetapi para pemberi kuasa hanya ditetapkan sebagai Penggugat bukan sebagai Para Penggugat;

EKSEPSI TERHADAP GUGATAN.

GUGATAN KABUR KARENA TIDAK ADANYA KEJELASAN TENTANG KEDUDUKAN PARA PIHAK DI DALAM GUGATAN TERSEBUT;

Bahwa gugatan Penggugat diajukan oleh 5 (lima) orang, akan tetapi digabungkan menjadi satu pihak yaitu Penggugat bukan Para Penggugat ini akan mengaburkan atau mengacaukan pokok permasalahan yang ada;

Bahwa gugatan Penggugat tersebut yang sangat tidak berdasar dan sangat tidak jelas haruslah di nyatakan tidak dapat di terima oleh Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo;

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus menyatakan tidak berwenang mengadili gugatan perkara ini karena bila dicermati gugatan yang di ajukan oleh Penggugat bersifat Kumulasi Obyektif di mana Penggugat mengajukan beberapa gugatan secara sekaligus yakni gugatan mengenai pembayaran upah terutang, gugatan pembayaran THR dan gugatan pembayaran sanksi pidana;

Bahwa penggabungan gugatan yang demikian yakni dengan cara mencampuradukan antara pembayaran upah terutang, pembayaran THR dan Pembayaran sanksi Pidana adalah bertentangan dengan tertib beracara. Sebab gugatan hak atas upah proses esensinya adalah upah dibayar apabila pekerja melakukan pekerjaan, sedangkan dalam gugatan Tunjangan Hari Raya esensinya adalah tunjangan yang diberikan apabila pekerja masih dalam keadaan / hubungan bekerja, dan sedangkan dalam gugatan pembayaran sanksi pidana esensinya adalah di luar/bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk mengadilinya;

Bahwa secara normatif gugatan yang demikian masing - masing bersifat terpisah dan berdiri sendiri, dan harus di selesaikan tersendiri dalam

hal.12 dari 23 hal. Put. No.704 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

pemeriksaan tersendiri dengan putusan yang terpisah dan berdiri sendiri serta Peradilan yang berbeda;

Bahwa dengan demikian kiranya sangat beralasan menurut hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung menyatakan tidak berwenang mengadili perkara ini;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No.38/G/2009/PHI.PN.BDG tanggal 3 Juni 2009 yang amarnya sebagai berikut :

DALAM PROVISI :

Menolak tuntutan provisi dari para Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI :

Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat DEDE SURYADI, ENING WIDANINGSIH, MEGAWATI, ADING HIDAYAT dan RUBIYANTI dengan Tergugat PT. TECNOPIA JAKARTA terhitung mulai tanggal 3 Juni 2009;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak-Hak para Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut :

DEDE SURYADI

Uang Pesangon :

2 x 3 x Rp.1.081.778,- = Rp.6.490.668,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 x Rp.1.081.778,- = Rp.2.163.556,-

= Rp.8.654.224,-

Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.8654.224,- = Rp.1.298.133,-

Jumlah = Rp.9.952.357,-

THR Tahun 2008 Rp.924.619,-

Jumlah = Rp.10.876.976,-

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh enam rupiah);

ENING WIDANINGSIH

Uang Pesangon :

2 x 3 x Rp.1.081.778,- = Rp.6.490.668,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 x Rp.1.081.778,- = Rp.2.163.556,-
= Rp.8.654.224,-

Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.8654.224,- = Rp.1.298.133,-

Jumlah = Rp.9.952.357,-

THR Tahun 2008 Rp.924.619,-

Jumlah = Rp.10.876.976,-

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh enam rupiah);

MEGAWATI

Uang Pesangon :

2 x 3 x Rp.1.081.778,- = Rp.6.490.668,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 x Rp.1.081.778,- = Rp.2.163.556,-

= Rp.8.654.224,-

Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.8654.224,- = Rp.1.298.133,-

Jumlah = Rp.9.952.357,-

THR Tahun 2008 Rp.924.619,-

Jumlah = Rp.10.876.976,-

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh enam rupiah);

ADING HIDAYAT

Uang Pesangon :

2 x 3 x Rp.1.081.778,- = Rp.6.490.668,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 x Rp.1.081.778,- = Rp.2.163.556,-

= Rp.8.654.224,-

Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.8654.224,- = Rp.1.298.133,-

Jumlah = Rp.9.952.357,-

THR Tahun 2008 Rp.924.619,-

Jumlah = Rp.10.876.976,-

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh enam rupiah);



RUBIYANTI

Uang Pesangon :

2 x 3 x Rp.1.081.778,- = Rp.6.490.668,-

Uang Penghargaan Masa Kerja :

2 x Rp.1.081.778,- = Rp.2.163.556,-

= Rp.8.654.224,-

Uang Penggantian Hak :

15 % x Rp.8654.224,- = Rp.1.298.133,-

Jumlah = Rp.9.952.357,-

THR Tahun 2008 Rp.924.619,-

Jumlah = Rp.10.876.976,-

(sepuluh juta delapan ratus tujuh puluh enam ribu sembilan ratus tujuh puluh enam rupiah);

4. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada negara sebesar Rp.269.000,- (dua ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dalam Pasal 110 UU No.2 Tahun 2004, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung ;

Menimbang, bahwa sesudah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat/Pengusaha pada tanggal 3 Juni 2009 kemudian terhadapnya oleh Tergugat/Pengusaha diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 17 Juni 2009 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi No.53/Kas/G/2009/PHI.BDG yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 30 Juni 2009;

Bahwa setelah itu oleh Termohon Kasasi/Penggugat/Pekerja yang pada tanggal 6 Juli 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat/Pengusaha diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 13 Juli 2009;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 formal dapat diterima ;

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

Bahwa Judex Factie telah salah, keliru dan tidak cukup pertimbangan hukumnya dalam memutus perkara a quo;

Bahwa yang mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Penggugat/Termohon Kasasi yang pernah bekerja di perusahaan Tergugat/Pemohon Kasasi berkenaan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah mem-PHK Termohon Kasasi. melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. yang dibuat berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 dan 1338 KUHPerduta. antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, telah berakhir demi hukum;

Bahwa Judex Factie di dalam pertimbangannya terlebih dahulu telah mengidentifikasi permasalahan yang terjadi antara Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan Tergugat/Pemohon Kasasi. Judex Factie dalam pertimbangannya pada halaman 22 memformulasikan permasalahan sebagai berikut : “Apakah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dan Tergugat sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 Jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 100 Tahun 2004?;

Bahwa di dalam memeriksa dan memutus perkara ini, ternyata Judex Factie di dalam pertimbangan-pertimbangan hukumnya telah salah menerapkan hukumnya sebagaimana dikemukakan sebagai berikut :

JUDEX FACTIE TELAH KELIRU DALAM MENERAPKAN HUKUM BERKENAAN DENGAN PASAL 50 S/D PASAL 63 UNDANG-UNDANG NO.13 TAHUN 2003. SEHINGGA MENGHASILKAN KEPUTUSAN YANG KELIRU DAN TIDAK BENAR DALAM MEMBERIKAN PUTUSANNYA;

Bahwa Pertimbangan hukum Judex Factie telah saling bertentangan antara pertimbangan hukum yang satu dengan pertimbangan hukum yang lainnya, sehingga Pemohon Kasasi berpendapat Judex Factie telah salah dalam menerapkan hukumnya. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam pertimbangan hukum pada alinea ke-4 dan ke-5 halaman 22 dan alinea ke-3 halaman 23 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 38/G/2009/PHI.BDG tanggal 03 Juni 2009, yang menyatakan :

hal.16 dari 23 hal. Put. No.704 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alinea ke-4 halaman 22 :

“Menimbang, bahwa dengan adanya Surat Kesepakatan Kerja Waktu tertentu antara Penggugat I, Penggugat II dan Tergugat sebagaimana bukti P-7, P-8, P-9, P-10, P-II, T-2, T-4, T-5, T-7, T-10, T-13 tentang Perjanjian Kerja waktu tertentu atas nama para Penggugat, Majelis Hakim menilai isi dari Perjanjian secara tertulis telah mencerminkan adanya hubungan kerja sehingga perjanjian kerja tersebut telah memenuhi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 50 “Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh serta Pasal 51 ayat (1) perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis;

alinea ke-5 halaman 23 :

“Menimbang, bahwa kesepakatan kerja waktu tertentu antara Para Penggugat dan Tergugat bukti sebagaimana bukti P-7, P-8, P-9, P-10, P-II, T-2, T-4, T-5, T-7, T-10, T-13 telah memenuhi unsur-unsur pekerjaan, perintah dan upah sehingga bukti T-2, T-4, T-5, T-7, T-10, T-13 telah sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 15 yang mengatur hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

alinea ke-3 halaman 23:

“Menimbang, bahwa mencermati bukti P-7, P-8, P-9, P-10, P-II, T-2, T-4, T-5, T-7, T-10, T-13 Para Penggugat dipekerjakan di bagian produksi yang pekerjaannya bersifat tetap, terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, sehingga secara hukum Tergugat telah melanggar Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1 dan ayat (2) dengan akibat hukum Pasal 59 ayat (7) yaitu status para Penggugat menjadi pekerja tetap, dengan demikian Tergugat tidak dapat memutuskan hubungan kerja kepada para Penggugat dengan alasan kontrak kerjanya sudah habis, tetapi karena para Penggugat adalah pekerja tetap dalam memutuskan hubungan kerja harus sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004”;

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum seperti tersebut di atas, Judex Factie telah nyata-nyata dengan jelas telah salah menerapkan hukum karena pertimbangan hukum dalam alinea ke-4 dan ke-5 halaman 22, bertentangan/kontradiksi dengan alinea ke-3 halaman 23, sebagaimana

hal.17 dari 23 hal. Put. No.704 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)



dijelaskan sebagai berikut :

Bahwa pada intinya Judex Factie pada alinea ke-4 dan ke-5 halaman 22 berpendapat Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara "Pengusaha dan Pekerja/buruh" dan adanya "perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis", sehingga dengan demikian Judex Factie telah mengakui keberlakuan PKWT yang dibuat antara Para Penggugat/Termohon Kasasi dan Tergugat/Pemohon Kasasi, sebagai dasar adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;

Bahwa Namun sebaliknya, Judex Factie pada alinea ke-3 halaman 23 yang pada intinya berpendapat Tergugat tidak dapat memutuskan hubungan kerja kepada para Penggugat dengan alasan kontrak kerjanya sudah habis, tetapi karena para Penggugat adalah pekerja tetap, berarti dalam hal ini Judex Factie tidak mengakui keberadaan/keberlakuan dari PKWT, maka dengan demikian menurut pendapat Judex Factie adalah sejak semula tidak ada Hubungan kerja antara Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi dikarenakan tidak adanya perjanjian kerja (PKWT) sebagai dasar yang melandasi adanya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;

Bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah mengangkat Termohon Kasasi sebagai pekerja tetap di perusahaan Pemohon Kasasi, oleh karena itu tidak berdasar hukum bahwa Para Termohon Kasasi adalah Pekerja Tetap dari Perusahaan Pemohon Kasasi;

Bahwa lebih daripada itu, Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Termohon Kasasi, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 dan 1338 KUHPerdara, antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, telah berakhir demi hukum;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, jelas Judex Factie di dalam memberikan pertimbangan hukumnya nyata-nyata telah sangat keliru dan salah menerapkan hukum sehingga menghasilkan keputusan yang keliru dan tidak benar dalam memberikan keputusannya. Oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1A Bandung Nomor: 38/G/2009/PHI.BDG tanggal 03 Juni 2009. haruslah dibatalkan;

JUDEX FACTIE TELAH KELIRU DALAM MENERAPKAN HUKUM BERKENAAN DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TIDAK TERTENTU. SEHINGGA MENGHASILKAN KEPUTUSAN YANG KELIRU DAN TIDAK BENAR DALAM MEMBERIKAN PUTUSANNYA.



Bahwa Pemohon Kasasi sangat tidak sependapat dengan Pertimbangan hukum *Judex Factie* pada alinea ke-2 halaman 23 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1A Bandung Nomor : 38/G/2009/PHI.BDG tanggal 03 Juni 2009, yang menyatakan :

“Menimbang, bahwa Tergugat telah melakukan perpanjangan kerja waktu tertentu beberapa kali kepada para Penggugat dengan tidak memberitahukan terlebih dahulu”, sehingga Majelis menilai Tergugat telah melanggar Pasal 59 ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan “Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan kepada pekerja yang bersangkutan”, dengan demikian akibat hukumnya telah diatur dalam Pasal 59 ayat (7) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan “Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”, dengan demikian haruslah dinyatakan status pekerja dari Para Penggugat menjadi “Pekerja Tetap/Perjanjian Kerja waktu tidak tertentu”;

Bahwa pada pertimbangan hukum seperti tersebut di atas, *Judex Factie* telah nyata-nyata tidak mempertimbangkan adanya kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yang telah berdasarkan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdara. Bahwa PKWT tersebut telah dibuat dan ditandatangani oleh Termohon Kasasi selaku Pekerja dengan Pemohon Kasasi selaku Pengusaha;

Bahwa seandainya pun tidak ada pemberitahuan tertulis ataupun tidak adanya jeda waktu 30 hari sebelum pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu, seharusnya Termohon Kasasi selaku Pekerja pada waktu itu mengajukan keberatan dan tidak perlu melanjutkan hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi, akan tetapi pada kenyataannya, ketika Pemohon Kasasi menawarkan Perjanjian kerja waktu tertentu kepada Termohon Kasasi, Termohon Kasasi tidak keberatan dan Termohon Kasasi menandatangani Perjanjian PKWT tersebut, sehingga dengan demikian kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi yang telah berdasarkan Pasal 1320 dan Pasal 1338 KUHPerdara tersebut dan telah dibuat dan ditandatangani oleh Termohon



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kasasi selaku Pekerja dengan Pemohon Kasasi selaku Pengusaha adalah PKWT yang sah dan telah berdasarkan hukum;

Oleh karena itu, dengan berakhirnya perjanjian dalam PKWT maka demi hukum berakhir pula perjanjian kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, termasuk tidak ada lagi hak-hak dan ataupun kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pemohon Kasasi maupun Termohon Kasasi;

Bahwa selain daripada itu, Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Termohon Kasasi, melainkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. yang dibuat berdasarkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1320 dan 1338 KUHPerdara, antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, telah berakhir demi hukum;

Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, jelas Judex Factie di dalam memberikan hukum sehingga menghasilkan keputusan yang keliru dan tidak benar dalam memberikan keputusannya. Oleh karenanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1 A Bandung Nomor : 38/G/2009/PHI.BDG tanggal 03 Juni 2009. haruslah dibatalkan;

JUDEX FACTIE TELAH KELIRU DALAM MEMBERIKAN PUTUSANNYA YAITU TELAH MEMBERIKAN PUTUSAN YANG MENGABULKAN MELEBIHI APA YANG DIMINTAKAN PENGGUGAT/TERMOHON KASASI DALAM PETITUMNYA (ULTRA PETITUM PARTIUM);

Bahwa Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap pendapat judex factie di dalam pertimbangan hukumnya pada alinea ke-1 halaman 24 Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1 A Bandung Nomor : 38/G/2009/PHI.BDG tanggal 03 Juni 2009, yang menyatakan :

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta di persidangan hubungan kerja Para Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dipertahankan lagi karena tidak mencerminkan hubungan industrial peace harmonis, dinamis serta tidak mencerminkan ketenangan dalam bekerja dan berusaha, oleh karenanya haruslah diputuskan hubungan kerjanya sesuai dengan pasal 100 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu dalam mengambil putusan, Majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjiyang ada, kebiasaan dan keadilan, sehingga pemutusan hubungan kerja didasarkan rasa keadilan (ex aquo et bono) Penggugat I dan Penggugat II diberikan hak-hak uang pesangon sebesar 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan untuk upahnya

hal.20 dari 23 hal. Put. No.704 K/PDT.SUS/2010



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berpedoman pada keputusan Gubernur Jawa Barat No.561/Kep.684-Bangsos/2008 tentang upah minimum kabupaten/kota di Jawa Barat tahun 2009 untuk Karawang sebesar Rp.1.081.778,-, dengan masa kerja Para Penggugat sesuai bukti P-5 masa kerja 2 tahun 3 bulan, dan karena PHK nya berlaku sejak putusan diucapkan, maka masa kerja Para Penggugat dihitung 3 (tiga) tahun;

Bahwa ternyata Judex Factie memeriksa dan memutus perkara ini telah nyata-nyata mengabulkan melebihi apa yang dimintakan Termohon Kasasi di dalam gugatannya. Bahwa di dalam Petitum gugatan Penggugat/Termohon Kasasi. Termohon Kasasi tidak pernah meminta untuk Diputuskan Hubungan Kerjanya;

Bahwa azas yang digariskan pada Pasal 178 ayat (3)HIR, Pasal 189 ayat (3) RBG dan Pasal 50 Rv, yaitu putusan tidak boleh mengabulkan melebihi tuntutan yang dikemukakan dalam gugatan. Hakim yang mengabulkan melebihi posita maupun petitum gugatan yang dimintakan oleh Penggugat, dianggap telah melampaui batas wewenang atau ultra vires yakni bertindak melampaui wewenangnya (beyond the powers of his authority). Apabila putusan mengandung ultra petitum, harus dinyatakan cacat (invalid) meskipun hal itu dilakukan hakim dengan itikad baik (good faith) maupun sesuai dengan kepentingan umum (public interest). Hal ini pun ditegaskan dalam Putusan MA No.1001/K/Sip/1972, yang melarang Hakim mengabulkan hal-hal yang tidak diminta atau melebihi dari apa yang diminta;

Jadi dengan demikian ielas Judex Factie secara nyata telah keliru dalam memberikan putusannya yaitu telah memberikan putusan yang mengabulkan melebihi apa yang dimintakan Terbanding/Penggugat dalam petitumnva (Ultra Petitum Partium). oleh karena itu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. 1 A Bandung Nomor: 38/G/2009/PHI.BDG tanggal 03 Juni 2009;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut dapat dibenarkan karena pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang dibolehkan untuk waktu tertentu;

1. Dede Suryadi KKWT 11-8-2007 s/d 10-8-2008 maka berdasarkan KKWT sesuai dengan perjanjian kerja tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;
2. Ening Widaningsih KKWT 31-5-2006 s/d 30-5-2007 dilanjutkan perjanjian ke-II 30-5-2007 s/d 31-5-2007 sesuai dengan Pasal 59

hal.21 dari 23 hal. Put. No.704 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

Undang-Undang No.13 Tahun 2003;

3. Megawati KKWT 2-6-2006 s/d 1-6-2007 dan dilanjutkan dengan 4-6-2007 s/d 3-7-2008 tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;
4. Ading Hidayat KKWT 23-6-2006 s/d 22-6-2007 dilanjutkan dengan KKWT 23-6-2007 s/d 2008 tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;
5. Rubiyanto Rubiyati KKWT 14-6-2007 s/d 13-6-2007 dilanjutkan dengan 14-6-2007 s/d 13 Juni 2008 tidak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;

Oleh karena KKWT yang dibuat telah sesuai sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 maka dengan berakhirnya KKWT maka berakhir pula hak-hak yang bersangkutan, sehingga gugatan para Penggugat harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena itu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Bandung harus dibatalkan dan Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan pertimbangan berikut ini ;

Menimbang, Bahwa KKWT yang dibuat telah sesuai sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, menurut pendapat Mahkamah Agung terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT. TECHNOPIA JAKARTA dan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan No.38/G/2009/PHI.PN.BDG tanggal 3 Juni 2009, serta Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan dibawah ini ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan perkara ini dibawah Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 UU No.2 Tahun 2004 para pihak dibebaskan dari biaya perkara, dan selanjutnya biaya perkara dibebankan kepada Negara;

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

MENGADILI :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : PT.

hal.22 dari 23 hal. Put. No.704 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

TECHNOPIA JAKARTA, tersebut ;

Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung No.38/G/2009/ PHI.PN.BDG tanggal 3 Juni 2009;

MENGADILI SENDIRI :

DALAM PROVISI :

- Menolak tuntutan Provisi para Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
Membebankan biaya perkara dalam tingkat kasasi ini kepada Negara;
Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 8 Pebruari 2010 oleh **H. ABBAS SAID, SH. MH.** Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, **ARSYAD, SH. MH.** dan **BERNARD, SH. MM.** Hakim-Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum **pada hari itu juga** oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **TUTY HARYATI, SH. MH.** Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak;

Hakim-Hakim Anggota :

Ttd
ARSYAD, SH. MH.

Ttd
BERNARD, SH. MM.

K e t u a :

Ttd
H. ABBAS SAID, SH. MH.

Panitera Pengganti :
Ttd
TUTY HARYATI, SH. MH.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH. MH.
Nip. 040049629