



PUTUSAN

Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG**

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

PT LION SUPER INDO, yang diwakili oleh Direktur Utama, Dra. Lany Susilowati, kantor pusat berkedudukan di Menara Bidakara 2, Lt. 19, Jalan Jenderal Gatot Soebroto, Kav. 71-73, Jakarta Selatan, di Sidoarjo berkedudukan di Jalan Tropodo Nomor 57, Desa Tropodo, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal ini memberi kuasa kepada Titus Suhari, S.H., Advokat, berkantor di Jalan Pakubuwono VI Nomor 26 AF, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Agustus 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

GAIP RIZKY PRABOWO, bertempat tinggal di Pulo Tegalsari V C/44, Kota Surabaya, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat sebagai *Security* (Satpam) dengan status karyawan kontrak dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), terhitung mulai tanggal 1 Januari 2014 selama 1 (satu) tahun, selanjutnya 2 Januari 2015 sampai dengan tanggal 1 Januari 2016 selama 2 (dua) tahun, dengan gaji terakhir pada bulan Desember 2015 yang diterima sebesar Rp3.045.000,00 (tiga juta empat puluh lima ribu rupiah) per bulan;
2. Bahwa pekerjaan yang di berikan Tergugat kepada Penggugat adalah jenis pekerjaan *Security* (Satpam) yang bersifat tetap, terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari alur proses perdagangan besar makanan dan minuman yang berada dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman;

Halaman 1 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



3. Bahwa pada tanggal 2 Januari 2016, Tergugat menganggap sudah tidak ada lagi hubungan kerja dengan Penggugat karena kontrak kerja telah berakhir dan Penggugat tidak dapat menerima pengakhiran hubungan kerja dengan alasan kontrak kerja telah berakhir dan berpandangan bahwasanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat tidak sesuai atau melanggar Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa menindaklanjuti Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat adanya unsur kesengajaan melanggar Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan tidak sesuai dengan peraturan perusahaan Tergugat terhadap ketentuan Pasal 2 ayat (3) huruf b sebagai berikut:
 - b) "Setelah lulus masa percobaan (tiga bulan terhitung mulai tanggal masuk) berdasarkan kriteria dan penilaian perusahaan, maka yang bersangkutan diangkat menjadi karyawan tetap";
5. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur sebagai berikut:

Ayat (1): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya di buat untuk pekerja tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

 - a) Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
 - b) Pekerjaan yang di perkirakan 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 percobaan atau penajakan;

Ayat (2): Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
6. Bahwa selanjutnya dalam Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada intinya ditegaskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka "Demi Hukum" menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (pekerja tetap);
7. Bahwa selanjutnya dalam Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada intinya ditegaskan, "Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh



digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”;

8. Bahwa adanya hubungan sebab akibat (causal verband) antara kerugian dimaksud terkait ketentuan Pasal 27 ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta melanggar azas praduga tidak bersalah *presumptions of innocence*, perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
9. Bahwa tidak adanya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja tersebut tidak dilaksanakan, dengan demikian ketidakpastian nasib Penggugat terjadi karena tidak adanya jaminan kepastian hukum bagi Penggugat untuk bekerja dan mendapatkan imbalan serta perlakuan yang layak dalam pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga esensi utama dari hukum perburuhan *to protect the workers/laborers* terabaikan;
10. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat secara sepihak dengan alasan yang tidak masuk akal dan diskriminatif tersebut maka tindakan tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan Pemutusan Hubungan Kerja yang bertentangan dengan syarat-syarat dan prosedur Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 150-155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
11. Bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat tanpa adanya izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan merupakan perbuatan melawan hukum;
12. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat dan Penggugat telah berupaya melakukan penyelesaian secara bipartit dan tripartit, namun tidak menghasilkan kesepakatan karena Tergugat menolak memberikan jawaban;
13. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit dan tripartit gagal membuat persetujuan bersama, maka Penggugat menempuh upaya mediasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat oleh karenanya Mediator pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surabaya

Halaman 3 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengeluarkan Surat Nomor 560/7333/436.6.12/2016, tertanggal 31 Agustus 2016, perihal Anjuran Mediator Registrasi Nomor 98/PHI/VIII/2016, tertanggal 31 Agustus 2016 yang menganjurkan:

- a) Agar Pemutusan Hubungan Kerja antara Tergugat dengan Penggugat, Tergugat memberikan dua kali uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan pengganti hak kepada Penggugat sebesar:

Uang Dasar Pesangon: $2 \times 3 \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}18.270.000,00$

Penggantian hak 15% $= \text{Rp}2.740.500,00$

Jumlah $= \text{Rp}21.010.500,00$

Dengan jumlah Rp21.010.500,00 (dua puluh satu juta sepuluh ribu lima ratus rupiah);

- b) Agar masing-masing pihak memberikan jawaban atas anjuran selambat-lambatnya dalam jangka waktu sepuluh hari setelah diterimanya anjuran ini;

14. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang ditempuh Penggugat sebagaimana disebutkan dalam peraturan Ketenagakerjaan yaitu upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit dan tripartit tidak tercapai kesepakatan, maka sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Penggugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

15. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak bukan karena adanya kesalahan yang dilakukan Tergugat, melainkan karena penolakan Tergugat untuk memberikan pekerjaan kepada Penggugat dengan alasan yang "tidak masuk akal dan diskriminatif", dimana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan dan kesengsaraan akibat eksploitasi berkelanjutan;

16. Bahwa lebih lanjut pemerintah Republik Indonesia juga telah melakukan ratifikasi terhadap Konvensi ILO Nomor 111 Tahun 1958 mengenai "Diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan", melalui Undang Undang Nomor 21 Tahun 1999, sebagai bagian dari perlindungan hak asasi tenaga kerja dan pekerja, maka dengan jelas tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak adalah melanggar peraturan yang berlaku dan mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Halaman 4 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



Surabaya menghukum Tergugat untuk membayar segala bentuk kerugian yang ditimbulkannya kepada Penggugat;

17. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 atas Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Penggugat menerima uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan uang pengganti hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

Uang Pesangon: $2 \times 3 \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}18.270.000,00$

Penggantian hak 15% $= \text{Rp}2.740.500,00$

Jumlah $= \text{Rp}21.010.500,00$

Dengan jumlah Rp21.010.500,00 (dua puluh satu juta sepuluh ribu lima ratus rupiah);

18. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 29 ayat (2) huruf b Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012, "Dalam hal hubungan kerja didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang objek kerjanya tetap ada sekurang-kurangnya harus memuat jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku", dengan demikian perincian jaminan kesehatan dan jaminan hari tua sebagai berikut:

Jaminan kesehatan: $5\% \times 24 \text{ (bulan)} \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}3.654.000,00$

Jaminan hari tua: $5,7\% \times 24 \text{ (bulan)} \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}4.165.560,00$

Jumlah $= \text{Rp}7.819.560,00$

Dengan jumlah Rp7.819.560,00 (tujuh juta delapan ratus sembilan belas ribu lima ratus enam puluh rupiah);

19. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 upah selama proses yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat mulai tidak dipekerjakan sejak tanggal 13 Maret 2017 sampai gugatan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada bulan Oktober 2017 dengan demikian upah selama proses adalah sebagai berikut:

$7 \text{ (bulan)} \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}42.630.000,00$ (empat puluh dua juta enam ratus tiga puluh ribu rupiah);

20. Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat dihukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

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

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerja menetap dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan peraturan hukum yang berlaku;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa uang pesangon dan uang penggantian hak yang seluruhnya berjumlah Rp21.010.500,00 (dua puluh satu juta sepuluh ribu lima ratus rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa jaminan kesehatan dan jaminan hari tua yang seluruhnya berjumlah Rp7.819.560,00 (tujuh juta delapan ratus sembilan belas ribu lima ratus enam puluh rupiah);
6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat sejak tanggal 10 Maret 2016 sampai dengan bulan Oktober 2017 yang seluruhnya berjumlah Rp42.630.000,00 (empat puluh dua juta enam ratus tiga puluh ribu rupiah);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan putusan perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;
8. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara ini;

Subsida:

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya;

Halaman 6 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Dalam Eksepsi:

A. Gugatan Penggugat Kadaluarsa

Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi sebagai berikut:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”;

Bahwa berdasarkan Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) baik pertama maupun perpanjangannya yang telah ditandatangani oleh Penggugat dinyatakan hubungan kerja dengan Penggugat telah berakhir pada tanggal 1 Januari 2016;

Mengacu kepada ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 seharusnya Penggugat mengajukan gugatan ke PHI Surabaya dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sejak bulan Januari 2016 , yaitu pada bulan Januari 2017 akan tetapi pada kenyataannya Penggugat baru mengajukan gugatan ke PHI Surabaya pada tanggal 13 Maret 2017, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* secara yuridis telah lewat waktu;

Ketentuan tentang telah lewatnya waktu mengajukan gugatan sebagaimana diatur dalam Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga diatur pula dalam Pasal 1603t KUHPerdata, yang berbunyi sebagai berikut:

“Tiap hak untuk menuntut sesuatu yang berdasarkan Pasal yang lalu, gugur dengan lewatnya waktu satu tahun”.

B. Gugatan Penggugat kabur Dan Tidak Jelas (*Exceptio Obscurum Libellum*);

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat merupakan gugatan yang kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), hal dapat dibuktikan melalui petitum no. 2 dalam gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah pekerja menetap dan/atau Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

2. Bahwa sementara itu adalah fakta yang tidak dapat dipungkiri lagi kebenarannya bahwa Penggugat telah 2 (dua) kali menandatangani

Halaman 7 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja dengan Tergugat dalam bentuk PKWT (Perjanjian Kerja waktu Tertentu), yaitu PKWT pertama yang ditandatangani pada tanggal 19 Desember 2013 untuk waktu hubungan kerja dari tanggal 2 Januari 2014 sampai dengan tanggal 1 Januari 2015 dan perpanjangan PKWT kedua yang ditandatangani pada tanggal 2 Januari 2015 untuk hubungan kerja dari tanggal 2 Januari 2015 sampai dengan tanggal 1 Januari 2016;

3. Bahwa pada saat penandatanganan PKWT oleh Penggugat tersebut dilakukan dalam keadaan bebas dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga dan Penggugat juga telah mengerti klausula-klausula yang terdapat dalam Perjanjian Kerja waktu Tertentu (PKWT) tersebut, sehingga karenanya menjadi hukum atau undang-undang bagi pihak yang membuat dan menandatangani (dalam hal ini Penggugat dan Tergugat), sesuai dengan Pasal 1320 KUHPerdata *juncto* Pasal 1338 KUHPerdata;
4. Bahwa oleh karena itu dengan mengajukan gugatan dan sekaligus mengajukan permohonan agar hubungan kerjanya diubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja waktu Tidak tertentu) seperti yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatan perkara ini sungguh merupakan gugatan kabur dan tidak jelas (*obscuur libel*) serta mengada-ada karena Penggugat sendiri secara sadar dan sukarela telah mengikatkan dirinya sampai dua kali lamanya menjalin hubungan kerja dengan Tergugat dalam bentuk PKWT (Perjanjian Kerja waktu Tertentu);
5. Bahwa Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam kaidah hukumnya sebagaimana termuat dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 582 K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975, menyatakan sebagai berikut:
"Karena petitum gugatan tidak jelas gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima";

Bahwa dengan demikian patut kiranya apabila Majelis Hakim PHI Surabaya yang memeriksa dan memutus perkara perdata ini untuk menerima eksepsi dari Tergugat dan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., tanggal 20 Juli 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi dari Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

Halaman 8 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melanggar ketentuan dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 29 Februari 2016;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4), dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp21.010.500,00 (dua puluh satu juta sepuluh ribu lima ratus rupiah);
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat, upah selama Penggugat tidak dipekerjakan, selama 2 (dua) bulan, yaitu bulan Januari dan bulan Februari tahun 2016, dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp6.090.000,00 (enam juta sembilan puluh ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp256.000,00 (dua ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 20 Juli 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 2 Agustus 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 7 Agustus 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 48/Kas/2017/PHI.Sby., *juncto* 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 14 Agustus 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 14 Agustus 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 22 Agustus 2017;

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

Halaman 9 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

A. *Judex Facti* Telah Salah Menerapkan Atau Melanggar Hukum Yang Berlaku; Terhadap Eksepsi Gugatan Kabur Dan Tidak Jelas

1. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak sependapat dan keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 24 dalam putusannya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., yang berbunyi sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa kemudian atas eksepsi Tergugat terkait gugatan kabur karena tidak jelas, sebagaimana telah dipertentangkan para pihak, Majelis Hakim berpendapat bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 118 ayat (1), Pasal 120 dan Pasal 121 HIR, yang dimaksud dengan gugatan kabur atau *obscuur libel* sebenarnya adalah gugatan yang tidak terang, isinya tidak jelas, sulit dipahami, serta formula gugatan tidak runtut, sedangkan berdasarkan Pasal 8 Rv pada intinya menyatakan bahwa, gugatan harus disertai dengan kesimpulan yang jelas dan tertentu/khusus, sehingga setelah Majelis Hakim membaca, meneliti dan mencermati surat gugatan dari Penggugat baik positanya sebagaimana telah diuraikan secara rinci dan dapat dipahami, kemudian hak-haknya yang dituntut oleh Penggugat, menurut Majelis Hakim sudah diuraikan secara jelas, serta antara posita dengan petitumnya tersebut korelasi dan relevan, oleh karena itu terhadap eksepsi dari Tergugat tersebut, Majelis Hakim menilai tidak cukup beralasan dan sudah semestinya pula untuk dinyatakan ditolak”;

Adapun alasan keberatan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* ternyata tidak jeli dalam membaca, meneliti dan mencermati gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat, hal mana mengakibatkan kesalahan dalam menerapkan hukum, sehingga menghasilkan pertimbangan hukum yang salah pula;

Bahwa kesalahan penerapan hukum *Judex Facti* sangat nyata ketika menganggap gugatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat sudah jelas serta posita dan petitum berkorelasi dan relevan. Padahal apabila dicermati dan diteliti lebih dalam, gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah gugatan yang kabur dan tidak jelas. Hal mana dapat dilihat pada petitum angka ke 2 (dua) yang meminta agar Majelis Hakim menyatakan dan menetapkan hubungan kerja antara Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Pemohon Kasasi/dahulu



Tergugat adalah pekerja menetap dan/atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Bahwa merupakan fakta yang tidak terbantahkan lagi, secara sadar dan tanpa paksaan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah 2 (dua) kali menandatangani PKWT, dan juga Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah mengerti serta memahami klausula-klausula dalam PKWT tersebut, sehingga dalam penerapan PKWT yang pertama dan PKWT yang ke-2 berjalan tanpa ada masalah/komplain dari Para Pihak sampai berakhirnya PKWT yang ke-2 pada tanggal 1 Januari 2016. Dengan demikian tentu baik Termohon Kasasi/dahulu Penggugat maupun Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat paham dan mengerti bahwa PKWT pertama dan PKWT ke-2 berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (vide Pasal 1320 KUHPerdara *juncto* Pasal 1338 KUHPerdara). Sehingga menjadi aneh dan rancu serta tidak jelas apabila dalam gugatannya Termohon Kasasi/dahulu Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja menjadi PKWTT. Padahal untuk menentukan seorang karyawan menjadi PKWTT sepenuhnya adalah wewenang Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat untuk melakukan penilaian terhadap karyawan tersebut, yang mana hal ini dibenarkan sendiri oleh Majelis Hakim dalam pertimbangannya pada putusan perkara *a quo* pada angka 5 halaman 30 yang berbunyi sebagai berikut:

“...maka menurut Majelis Hakim penilaian yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dapat dinyatakan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sehingga jika berdasarkan penilaian dari Pengusaha atas Tergugat tersebut, kemudian Penggugat dinyatakan tidak memenuhi syarat minimal untuk diangkat menjadi karyawan tetap, sesuai dengan bukti T-3”;

Bahwa dengan demikian, ditolaknya eksepsi Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat atas gugatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat yang tidak jelas dan kabur terutama pada petitum angka 2 (dua) tersebut adalah tidak berdasar hukum dan bertentangan dengan pertimbangan hukum yang dibuat sendiri oleh Majelis Hakim pada angka 5 halaman 30 putusan perkara *a quo*;

Bahwa lebih lanjut, pengajuan gugatan dan sekaligus pengajuan permohonan agar hubungan kerjanya dirubah menjadi PKWTT seperti yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dalam perkara *a*



quo jelas tidak dapat dibenarkan dalam tatanan hukum acara perdata. Karena dalam gugatan terdapat pihak yang bersengketa dan harus diselesaikan sehingga Hakim mengeluarkan putusan, sedangkan permohonan (gugatan voluntair) tidak ada sengketa sehingga hakim mengeluarkan suatu penetapan. Maka, dengan digabungnya gugatan dan permohonan agar Majelis Hakim merubah hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat menjadi PKWTT, jelas menyebabkan gugatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat menjadi rancu, tidak jelas dan kabur. Oleh karenanya, berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. Nomor 582.K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975, petitum gugatan yang tidak jelas, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Terhadap Pokok Perkara

2. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak sependapat dan keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* angka 2 halaman 28 dalam putusannya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., yang berbunyi sebagai berikut:

“2. Bahwa syarat material PKWT sebagaimana tertuang Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2), tersebut adalah pada ayat (1) huruf a sampai dengan huruf d. mengatur bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk jenis pekerjaan yang sekali selesai atau bersifat sementara, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, dan hanya pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan, sedangkan dalam ayat (2) ditegaskan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap atau pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus putus, dan pekerjaan yang bukan musiman atau tergantung cuaca atau kondisi tertentu”;

Adapun alasan keberatan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* ternyata telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, yang hanya melihat pengaturan mengenai PKWT secara global. Sedangkan dalam hal ini Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah perusahaan ritel, tentu harus secara khusus melihat kegiatan operasional pada perusahaan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sebagai perusahaan ritel. Sehingga yang seharusnya menjadi pertanyaan/pokok permasalahan yang harus dibuktikan dalam pertimbangan *Judex Facti*



adalah “Apakah *Security/Satpam* dalam kegiatan operasional perusahaan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat termasuk pekerjaan yang bersifat tetap? Sehingga dengan konsep pemikiran tersebut, akan menciptakan sebuah pertimbangan hukum yang tepat dan lebih khusus terkait perkara *a quo*;

Bahwa terkait dengan pertimbangan *Judex Facti* di atas, mengutip ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut:

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

Lantas pertanyaannya, apakah *Security/Satpam* adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap untuk perusahaan ritel? Bahwa guna menjawab pertanyaan tersebut dapat dikaji dari penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi sebagai berikut:

“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. ...dst”;

Bahwa pertanyaan selanjutnya adalah, apakah *Security/Satpam* adalah pekerjaan yang merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam suatu perusahaan ritel? Tentu Tidak. Karena berdasarkan Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Asosiasi Pengusaha Ritel Indonesia (DPP APRINDO) Nomor 01/DPP-7/III/2016 tanggal 24 Maret 2016, khususnya pada Pasal 2 menyatakan bahwa Pekerjaan utama/inti (*core*) pada usaha ritel pada pokoknya adalah pengadaan barang (*merchandise/commercial*). Sedangkan *Security/Satpam* bukan pekerjaan pokok, melainkan pekerjaan penunjang. Hal mana dapat dilihat secara jelas pada Pasal 17 ayat (3) huruf c Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 (Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012), yang berbunyi sebagai berikut:

“Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:

- a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
- c. Usaha tenaga pengaman (*Security/satuan pengamanan*);
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh;



Bahwa lebih lanjut, pada Penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan juga dijelaskan sebagai berikut:

“.... Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan;

Kegiatan tersebut antara lain: Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), Usaha tenaga pengaman (*Security/satuan pengamanan*), Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan serta Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh”;

Bahwa berdasarkan Pasal 17 ayat (3) huruf c Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 *juncto* Penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagaimana telah Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat kutip di atas, secara jelas dan nyata membuktikan bahwa pekerjaan *Security/Satpam* adalah jenis pekerjaan penunjang bukan Pekerjaan Pokok (*core business*) yang berhubungan langsung dengan Proses Produksi;

Bahwa dengan demikian, kembali merujuk pada Penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pada pokoknya menjelaskan bahwa Pekerjaan yang bersifat tetap adalah jenis pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, maka demi hukum berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan *Security/Satpam* bukan jenis pekerjaan tetap, karena hanya pekerjaan penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan proses produksi (*core business*);

Bahwa pada Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat kutip di atas, menyatakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dan dikarenakan *Security/Satpam* merupakan jenis pekerjaan yang tidak tetap, maka demi hukum PKWT pertama dan PKWT ke-2 (kedua) antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah sah dan tidak melanggar hukum;

Bahwa dengan demikian, berdasarkan uraian dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat di atas, secara jelas dan nyata *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku, karena



telah mengabaikan penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* di tingkat Kasasi agar berkenan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby.;

3. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak sependapat dan keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* angka 6 halaman 30 dalam putusannya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., yang berbunyi sebagai berikut:

“6. Bahwa maka atas pertimbangan tersebut di atas, yang pada intinya bahwa pertama pekerjaan *Security* atau Satpam tidak dapat diadakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7), maka demi hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan dengan dasar penilaiannya tersebut Tergugat telah menghentikan atau memutus hubungan kerja dengan Penggugat, maka perbuatan Tergugat tersebut, dapat dikategorikan telah memutus hubungan kerja dari Penggugat dengan dikualifikasikan telah melakukan efisiensi, sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3), Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan”;

Adapun alasan keberatan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah gegabah dan ceroboh serta telah salah menerapkan hukum dalam memberikan pertimbangan *a quo*. Karena faktanya, sebagaimana telah Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat uraikan di atas, bahwa pekerjaan *Security*/Satpam adalah bukan pekerjaan yang bersifat tetap, karena tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Sehingga atas pekerjaan *Security*/Satpam tersebut, berdasarkan hukum dapat dilakukan PKWT. Maka menjadi tidak relevan apabila disandingkan dengan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat keberatan apabila dinyatakan telah memutus hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat. Karena faktanya, sebagaimana kesepakatan bersama antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat yang dituangkan dalam PKWT ke-2 (kedua), telah sepakat

Halaman 15 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang ke-2 (kedua) akan berakhir pada tanggal 1 Januari 2016. Maka setelah tanggal 1 Januari 2016 demi hukum hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat putus dengan sendirinya. Maka salah dan melanggar hukum apabila *Judex Facti* menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dapat dikategorikan/dikualifikasikan telah melakukan efisiensi sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat telah melakukan efisiensi dengan memutus hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah pertimbangan yang ceroboh, tanpa dasar dan telah melanggar hukum yang berlaku. Bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijadikan alas dasar pertimbangan *a quo*, berbunyi sebagai berikut:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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)”;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat kutip di atas secara jelas menerangkan bahwa perusahaan diperbolehkan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan perusahaan tutup, hal tersebut diistilahkan bahwa perusahaan melakukan efisiensi. Namun dalam perkara *a quo*, secara jelas dan nyata Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat bukan merupakan perusahaan yang tutup atau akan tutup (tidak tutup), sehingga tidak dapat secara serta merta dikualifikasikan bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat telah melakukan efisiensi. Jelas Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti a quo*;

Bahwa berdasarkan uraian dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat di atas, secara jelas *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum *in casu*



penerapan Pasal 59 ayat (7) *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena telah salah dengan menyatakan PKWT yang telah berakhir tanggal 1 Januari 2016 demi hukum berubah menjadi PKWTT serta telah salah pula mengkualifikasikan bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat melakukan efisiensi. Oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* di tingkat kasasi agar berkenan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby.;

4. Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak sependapat dan keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* pada paragraf pertama dan kedua halaman 31 dan 32 dalam putusannya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., yang pada pokoknya menyatakan bahwa Termohon Kasasi/dahulu Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 153 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta menyatakan pula hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat putus sejak tanggal 29 Februari 2016;

Adapun alasan keberatan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah sebagai berikut:

Bahwa pertimbangan *Judex Facti a quo* didasari dengan konsep pemikiran serta penerapan hukum yang salah, sehingga menjadikan pertimbangan *a quo* salah pula;

Bahwa Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat keberatan dengan pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 153 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang hal tersebut didasarkan atas pertimbangan pada Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa sebagaimana yang telah Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat uraikan di atas, bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003



tentang Ketenagakerjaan pada perkara *a quo*. Karena Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat bukan perusahaan yang tutup atau akan tutup, sehingga tidak tepat apabila Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dikualifikasikan telah melakukan efisiensi, sebagaimana dimaksud pada Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dikarenakan *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka secara *mutatis mutandis* penerapan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak menjadi salah dan melanggar hukum. Sehingga sudah selayaknya Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat tidak diwajibkan untuk membayar apapun kepada Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Bahwa selain dari pada hal tersebut, Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat juga keberatan atas pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat putus sejak tanggal 29 Februari 2016. Karena pertimbangan tersebut mengada-ada dan tidak berdasar hukum. Faktanya, antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah sepakat mengikatkan diri dan tunduk pada PKWT pertama dan PKWT kedua, yang mana PKWT kedua telah disepakati bahwa akan berakhir pada tanggal 1 Januari 2016. Dengan demikian, demi hukum hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat berakhir sejak tanggal 1 Januari 2016 sebagaimana PKWT kedua yang telah disepakati bersama;

Bahwa apabila *Judex Facti* menyatakan hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat putus sejak tanggal 29 Februari 2016, maka hal tersebut jelas tanpa dasar serta bertentangan dan melanggar hukum/undang-undang yang dalam hal ini melanggar PKWT kedua yang berdasarkan Pasal 1338 KUHPerdata berlaku sebagai undang-undang bagi Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat;

Bahwa berdasarkan uraian dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat di atas, secara jelas dan nyata *Judex Facti* telah salah menerapkan dan melanggar hukum yang berlaku. Oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* di tingkat



Kasasi agar berkenan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby.;

B. *Judex Facti* Telah Lalai Memenuhi Syarat-Syarat Yang Diwajibkan Oleh Peraturan Perundang-Undangan Yang Mengancam Kelalaian Itu Dengan Batalnya Putusan Yang Bersangkutan

5. Bahwa dikarenakan *Judex Facti* telah mengabaikan penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya mengenai definisi pekerjaan yang bersifat tetap, hal mana dalam penjelasan Pasal tersebut dinyatakan bahwa pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi (*core business*), sedangkan pekerjaan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat adalah sebagai *Security/Satpam* yang jelas bukan merupakan pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi. Maka dengan demikian, *Judex Facti* telah terbukti lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan *in casu* penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* di tingkat Kasasi agar berkenan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby.

Kesimpulan:

Bahwa berdasarkan uraian yang telah Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sampaikan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat adalah tidak jelas dan kabur (*obscur libel*), karena pada petitum angka 2 (dua) gugatan *a quo*, Termohon Kasasi/dahulu Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja menjadi PKWTT padahal hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat didasarkan atas PKWT bukan PKWTT. Lebih lanjut, Termohon Kasasi/dahulu Penggugat juga telah menggabungkan gugatan sekaligus permohonan agar Majelis Hakim merubah hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat menjadi PKWTT, jelas penggabungan gugatan dan permohonan tersebut menyebabkan gugatan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat menjadi rancu, tidak jelas dan kabur. Oleh karenanya, berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 582

Halaman 19 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

K/Sip/1973 tanggal 18 Desember 1975, petitum gugatan yang tidak jelas, maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima;

2. Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum, karena telah mengabaikan penjelasan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan salah menerapkan Pasal 59 ayat (7) *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta telah melanggar hukum karena telah menyatakan hubungan kerja Termohon Kasasi/dahulu Penggugat dengan Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat putus sejak tanggal 29 Februari 2016. Oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* di tingkat Kasasi agar berkenan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby.;
3. Bahwa *Judex Facti* telah lalai dalam memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan *in casu* penjelasan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, mohon kepada Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* di tingkat Kasasi agar berkenan membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby.;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 14 Agustus 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 22 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* tidak secara saksama mempertimbangkan mengenai ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis pekerjaan satpam bukan jenis pekerjaan tetap. Di dalam ketentuan Pasal 58 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga diatur bahwa adanya masa percobaan tidak menyebabkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), namun hanya batal masa percobaannya saja;

Bahwa oleh karena tidak ada pelanggaran Ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sah dan berakhirnya hubungan kerja karena berakhirnya

Halaman 20 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masa kerja telah sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT LION SUPER INDO tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., tanggal 20 Juli 2017 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

M E N G A D I L I :

- Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT LION SUPER INDO** tersebut;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Sby., tanggal 20 Juli 2017;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi dari Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 13 November 2017 oleh H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh

Halaman 21 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Edy Wibowo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

Ketua,

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

H. Hamdi, S.H., M.Hum.

Dr. Fauzan, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

Edy Wibowo, S.H., M.H.

Halaman 22 dari 22 hal. Put. Nomor 1356 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)