



PUTUSAN

Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

1. **SRI DELIANA SIHALOHO**, bertempat tinggal di Perum Griya Prima, Blok C, Nomor 21, RT 002/RW 014 Kelurahan Buliang, Kecamatan Batuaji, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau;
2. **ADIANTO SIMAMORA**, bertempat tinggal di Perum Griya Pratama, Blok AA, Nomor 12, RT 012/RW 018, Kelurahan Buliang, Kecamatan Batuaji, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau;
3. **BAKRIONO KABEAKAN**, bertempat tinggal di Tembesi Lestari, Nomor 16, RT 003/RW 004, Kelurahan Tembesi, Kecamatan Sagulung, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau;
4. **HENDRI YANSYAH**, bertempat tinggal di Rusunawa Pemko, Blok 2.e Lantai 3 Kelurahan Mukakuning, Kecamatan Sei Beduk, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sugeng Purwanto, Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Team Metal Indonesia (PUK SPEE-FSPMI PT Team Metal Indonesia) berkantor di Jalan Brigjen Katamso Nomor 7-8 Bintang Industrial Part II, Tanjung Uncang, Batam, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Desember 2015 disubstitusikan kepada Alfitoni dan kawan, Pengurus Pimpinan Cabang SPEE-FSPMI, Kota Batam (PC SPEE-FSPMI Kota Batam), berkantor di Komplek Ruko Panbil Mall, Blok E, Nomor 11, Lt. 2 Muka Kuning Batam, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Substitusi tanggal 5 Desember 2015;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Lawan:

Halaman 1 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. **PT. TEAM METAL INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Brigjen Katamso, Nomor 7 - 8 Kawasan Industri Bintang II Tanjung Uncang - Kota Batam, diwakili oleh Anthony Chye Namwah, selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Al Hujjah Pohan. S.H., Advokat/Pengacara, berkantor di Jalan Gajah Mada Komplek Villa Alam Lestari Tahap I Blok EB, Nomor 8, Kelurahan Tiban Baru, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Desember 2015;
 2. **PT. PETRA ARIESCA BATAM**, berkedudukan di Komplek Ruko Plamo Garden Blok. C, Nomor 12 B. 15, Kota Batam;
 3. **PT. DANCA HURECO**, berkedudukan di Komplek Ruko Plamo Garden Blok. C, Nomor 12 B. 15, Kota Batam, diwakili oleh Fransiska Jappy, selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Al Hujjah Pohan. S.H., Advokat/Pengacara, berkantor di Jalan Gajah Mada Komplek Villa Alam Lestari Tahap I Blok EB, Nomor 8, Kelurahan Tiban Baru, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 19 Februari 2016;
- Para Termohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Para Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana PKWT yang dilakukan oleh Para Tergugat telah bertentangan dengan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat telah berlangsung 4 sampai 5 kali PKWT dengan masa waktu yang berbeda-beda dan telah melebihi 3 tahun, hal ini akan Para Penggugat uraikan sebagai berikut:
 - Penggugat I telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 1 Mei 2007 dengan jabatan terakhir sebagai Operator Produksi dan Upah menerima Upah terakhir sebesar Rp2.600.755 (dua juta enam ratus ribu

Halaman 2 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat 1 secara berulang - ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

- a. PKWT ke - 1 dari tanggal 1 Mei 2007 sampai dengan 30 April 2008 (1 tahun) dengan Semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- b. PKWT ke - 2 dari tanggal 1 Mei 2008 sampai dengan 30 April 2009 (1 tahun) dengan Semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- c. PKWT ke - 3 dari tanggal 2 Juni 2009 sampai dengan 1 Juni 2011 (2 Tahun) dengan PT. Danca Hureco (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*, ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- d. PKW ke - 4 dari tanggal 2 Juni 2011 sampai dengan 1 Juni 2013 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- e. PKWT ke -5 dari tanggal 2 Juni 2013 sampai dengan 1 Juni 2014 (1 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- Penggugat II telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 5 Maret 2007 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Inspector II* dan Upah menerima Upah terakhir sebesar Rp2.669.755,00 (dua juta enam ratus enam puluh sembilan ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat 2 secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:
 - a. PKWT ke 1 dari tanggal 5 Maret 2007 sampai dengan 4 Maret 2008 (1 tahun) dengan Semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - b. PKWT ke 2 dari tanggal 5 Maret 2008 sampai dengan 4 Maret 2009 (1 tahun) dengan Semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

Halaman 3 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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

- c. PKWT ke 3 dari tanggal 13 April 2009 sampai dengan 12 April 2011 (2 tahun) dengan PT. Danca Hureco (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
- d. PKWT ke 4 dari tanggal 13 April 2011 sampai dengan 12 April 2013 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- e. PKWT ke 5 dari tanggal 13 April 2013 sampai dengan 12 April 2014 (1 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- Penggugat III telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 2 Juni 2009 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Operator I* dan Upah menerima Upah terakhir sebesar Rp2.591.755,00 (dua juta lima ratus sembilan puluh satu ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat 3 secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:
 - a. PKWT ke 1 dari tanggal 2 Juni 2009 sampai dengan 1 Juni 2010 (1 tahun) dengan Semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - b. PKWT ke 2 dari tanggal 2 Juni 2010 sampai dengan 1 Juni 2011 (1 tahun) dengan Semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - c. PKWT ke 3 dari tanggal 2 Juni 2011 sampai dengan 1 Juni 2013 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
 - d. PKWT ke 4 dari tanggal 2 Juni 2013 sampai dengan 1 Juni 2014 (1 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
- Penggugat IV telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 8 Mei 2008 dengan jabatan terakhir sebagai *Assistent Technician I* dan Upah menerima Upah terakhir sebesar Rp2.718.755,00 (dua juta tujuh ratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat 4 secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

Halaman 4 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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

- a. PKWT ke 1 dari tanggal 8 Mei 2008 sampai dengan 17 Mei 2009 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - b. PKWT ke 2 dari tanggal 8 Mei 2009 sampai dengan 17 Mei 2010 (1 tahun) dengan semula PT. Petra Ariesca Batam kemudian menjadi PT. Danca Hureco (perubahan akta notaris) (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - c. PKWT ke 3 dari tanggal 9 Juni 2010 sampai dengan 8 Juni 2012 (2 tahun) dengan PT. Danca Hureco (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - d. PKWT ke 4 dari tanggal 9 Juni 2012 sampai dengan 8 Juni 2014 (2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;
2. Bahwa Para Penggugat bekerja dengan Para Tergugat dengan status sebagai karyawan Kontrak/PKWT, dilakukan secara terus menerus dan dipekerjakan di bagian atau posisi yang sama pada Perusahaan PT.Team Metal Indonesia (Tergugat I);
 3. Bahwa Para Penggugat selama berstatus pekerja kontrak/PKWT dengan *Outsourcing*/Penyedia jasa pekerja ditempatkan diperusahaan PT. Team Metal Indonesia (Tergugat I) dan tidak pernah diberikan salinan Perjanjian Kontrak/PKWT oleh Tergugat II dan Tergugat III dengan alasan yang tidak jelas;
 4. Bahwa Para Penggugat menerima upah setiap bulannya sejak awal bekerja sampai dengan terakhir Para Penggugat bekerja sebagaimana slip gaji yang diterima oleh Para Penggugat;
 5. Bahwa atas dasar kronologis peristiwa konkrit yang telah Para Penggugat uraikan tersebut diatas dapat terlihat dengan jelas adanya pelanggaran PKWT/kontrak yang dilakukan oleh Para Tergugat dengan tidak berupaya menjalankan system PKWT/Kontrak yang benar sesuai dengan ketentuan ketenaga kerjaan yang berlaku bahkan dilakukan secara berulang-ulang dan lebih dari 3 (tiga) tahun sebagaimana aturan yang berlaku, baik dari jenis pekerjaan yang diberikan secara nyata terjadi penyimpangan dan melanggar ketentuan PKWT/Kontrak yang berlaku serta tidak adanya itikad baik didalam menjalankannya, dimana faktanya Para Penggugat dipekerjakan ditempat perusahaan yang sama dari awal bekerja sampai dengan terakhir

Halaman 5 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



masa kerjanya, akan tetapi dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan lain, demi menghindari pelanggaran hukum materiil tentang ketenaga kerjaan. Maka Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial agar menetapkan dan memutuskan seadil-adilnya agar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Pemberi Kerja (Tergugat I) dinyatakan sebagai hubungan kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau bersifat tetap/permanen, dan menyatakan sah Para Tergugat telah melanggar aturan hukum ketenagakerjaan didalam menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Para Penggugat;

6. Bahwa Para Penggugat di dalam melaksanakan hubungan kerjanya telah dikontrak berkali-kali oleh Para Tergugat dimana kontrak yang dilakukan merupakan pelanggaran kontrak terhadap Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 4 ayat 1, 2, Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3, dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam menerapkan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut:
Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7;

- (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;
- (2).Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (4).Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5).Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

waktu tertentu berakhir telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

(6).Pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

(7).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;

Pasal 4 ayat 1, 2, Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15 KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Pasal 4 Ayat 1, 2 (PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman)

(1).Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaan nya tergantung musim atau cuaca;

(2).PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk 1 jenis pekerjaan pada musim tertentu;

Pasal 5 Ayat 1, 2 (PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman);

(1).Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan sebagai pekerjaan musiman;

(2).PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;

Pasal 8 Ayat 1, 2, 3 (PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru);

(1).PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

(2).PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun;

(3).PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan Pembaharuan;

Pasal 15 (Perubahan PKWT menjadi PKWTT)

(1). PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

Halaman 7 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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)



- (2). Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
 - (3). Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
 - (4). Dalam hal perubahan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
 - (5). Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;
7. Bahwa berdasarkan fakta hukumnya, Para penggugat dipekerjakan ditempat yang sama yaitu Perusahaan PT. Team Metal Indonesia (Tergugat I) dan dipekerjakan pada bagian/posisi yang sama serta melakukan pekerjaan diproses produksi inti, sedangkan perbedaannya hanya berdasarkan adanya PKWT/Kontrak yang berlainan perusahaan Penyedia Jasa Tenaga kerja (*Outsourcing*) pada saat kontrak kerja bersangkutan berada. Hal ini menandakan bahwa Para Tergugat telah keliru dalam menerapkan asas-asas berkontrak/PKWT, sehingga menimbulkan pertanyaan bagi Para Penggugat pada saat adanya pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Penggugat, yang seharusnya Para Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap/permanen di perusahaan pemberi kerja (Tergugat I) sebagai mana Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 66

- (1) 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;
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan penyedia



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan pemberi kerja;

Maka hal ini sangat jelas sebagaimana uraian Para Penggugat di atas, seharusnya kewajiban Tergugat I untuk melakukan pengangkatan terhadap Para Penggugat sebagai karyawan tetap/permanen karena telah melanggar peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan;

8. Bahwa dengan tidak terpenuhinya ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh Para Tergugat sebagaimana diamanatkan oleh KEP/MEN/100/2004 maka Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menegakkan hukum dengan menetapkan bahwa Perjanjian Kerja tersebut tidak syah (bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT/Permanen);
9. Bahwa terkait pengakhiran hubungan kerja dengan alasan telah berakhirnya masa perjanjian kerja (PKWT) oleh Para Tergugat terhadap Para Penggugat, oleh karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Para Tergugat, maka Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar pengakhiran hubungan kerja dengan alasan telah berakhirnya PKWT tersebut batal demi hukum;
10. Bahwa dengan tidak terpenuhinya alasan dan dasar hukum penetapan pengakhiran hubungan kerja oleh Para Tergugat maka Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar Tergugat I mempekerjakan kembali Para Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan status hubungan kerja menjadi karyawan permanen/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
11. Bahwa Para Penggugat memohon agar Majelis Hakim menetapkan dan memutuskan Putusan Sela yaitu berupa upah selama proses untuk dilaksanakan terlebih dahulu kepada Para Penggugat yang merupakan hak atas upah yang wajib dibayarkan kepada Para Penggugat sebagaimana Pasal 155 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terhitung sejak diakhirinya hubungan kerja Para Penggugat sampai diajukannya gugatan ini, dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat I:

- Upah proses sejak Juni 2014 sampai diajukannya gugatan ini (bulan Juni 2015) yaitu 13 bulan;

Halaman 9 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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

- Upah pokok dan Tunjangan Tetap Rp 2.600.755,00 x 13 = Rp33.809.815,00

Penggugat II:

- Upah proses sejak April 2014 sampai diajukannya gugatan ini (bulan Juni 2015) yaitu 15 bulan;
- Upah pokok dan Tunjangan Tetap Rp 2.669.755 x 15 =Rp 40.046.325,00

Penggugat III:

- Upah proses sejak Juni 2014 sampai diajukannya gugatan ini (bulan Juni 2015) yaitu 13 bulan.
- Upah Pokok dan Tunjangan Tetap Rp2.591.755,00 x 13 = Rp33.692.815,00

Penggugat IV:

- Upah proses sejak Juni 2014 sampai diajukannya gugatan ini (bulan Juni 2015) yaitu 13 bulan.
- Upah pokok dan Tunjangan Tetap Rp2.718.755,00 x 13 = Rp 35.343.815,00;

12. Bahwa dikarenakan Para Tergugat telah melakukan kelalaian yang mengakibatkan kerugian bagi pihak Para Penggugat maka dimohonkan kepada Majelis Hakim supaya Para Tergugat membayar biaya perkara ini.;

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

Dalam Putusan Sela:

1. Mengabulkan permohonan putusan Sela yang dimohonkan oleh Para Penggugat;
2. Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat selama proses sekalipun masih ada upaya hukum kasasi, terhadap Para Penggugat sebagaimana berikut ini:
 - Penggugat 1 sebesar Rp33.809.815,00;
 - Penggugat 2 sebesar Rp40.046.325,00;
 - Penggugat 3 sebesar Rp33.692.815,00;
 - Penggugat 4 sebesar Rp35.343.815,00;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Para Tergugat adalah tidak sah dan melanggar Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal

Halaman 10 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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)



- 4 ayat 1, 2, Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3, dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : KEP. MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan bahwa atas pelanggaran Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Tergugat dengan Para Penggugat demi hukum beralih menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
 4. Menetapkan agar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat 1 dapat dilanjutkan dan sah demi hukum;
 5. Menolak pengakhiran hubungan kerja dengan alasan telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena bertentangan dengan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
 6. Memerintahkan Tergugat I (Pemberi Kerja) untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Para Penggugat ke posisi semula dengan status hubungan kerja menjadi karyawan permanen/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
 7. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;
 8. Menyatakan bahwa terhadap putusan perkara ini merupakan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

Dalam Eksepsi:

- I. *Exceptio dilatoria* yaitu eksepsi tentang gugatan Para Penggugat Prematur.
 1. Bahwa Tergugat III semula bernama Tergugat II dengan tegas membantah dalil-dalil Para Penggugat angka 1, angka 2 dan angka 3 halaman 2, serta angka 4 halaman 3, sebab fakta hukum dalam perkara *a quo* antara Para Penggugat dengan Tergugat III semula bernama Tergugat II sama sekali belum pernah dilakukan perundingan bipartit;
 2. Bahwa atas fakta hukum tersebut di atas, maka demi hukum gugatan Para Penggugat belum saatnya diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, karena Para Penggugat dengan Tergugat III semula bernama Tergugat II belum pernah melakukan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit sebagai syarat mutlak sesuai ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;



3. Bahwa pada prinsipnya perundingan bipartit merupakan dasar yang wajib dilakukan oleh Para Penggugat dengan Tergugat III semula bernama Tergugat II, sebelum Para Penggugat menyampaikan perkara *a quo* melalui penyelesaian Mediasi dan penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang;
4. Bahwa dikarenakan Para Penggugat dengan Tergugat III semula bernama Tergugat II belum pernah melakukan perundingan bipartit, maka jelas dan tidak terbantahkan lagi gugatan Para Penggugat menjadi prematur yang mengakibatkan gugatan Para Penggugat cacat hukum karena tidak memenuhi ketentuan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004:
 - Pasal 3 ayat (1) menegaskan:

” Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat ”;
 - Pasal 4 ayat (1) menegaskan:

” Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”;
5. Bahwa oleh karena fakta hukum syarat formil yang ditentukan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagaimana tersebut di atas belum terpenuhi, maka adalah sah, patut dan berdasarkan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan demi hukum gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
6. Bahwa berdasarkan fakta hukum dan dasar-dasar yuridis tersebut diatas, maka adalah dan sah dan sangat berdasarkan menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* mengabulkan eksepsi Tergugat III semula bernama Tergugat II untuk seluruhnya, dan selanjutnya menjatuhkan putusan yang amarnya:
 - Mengabulkan eksepsi Tergugat III semula bernama Tergugat II untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Atau : Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, maka:

II. *Exceptio Pacti Conventi* yaitu eksepsi tentang gugatan Para Penggugat terhadap Tergugat III semula bernama Tergugat II demi hukum harus digugurkan;

1. Bahwa fakta hukum Para Penggugat pada dasarnya telah membuat "surat pernyataan" yang ditandatangani tanpa ada paksaan dari pihak manapun, yang masing-masing menegaskan:

"Dengan berakhirnya hubungan kerja ini saya menyatakan tidak ada tuntutan lagi dalam bentuk apapun dikemudian hari kepada PT. Danka Hureco";

2. Bahwa dengan telah ditandatanganinya surat pernyataan tersebut oleh Para Penggugat, maka adalah sah dan patut menurut hukum untuk menyatakan gugatan Para Penggugat terhadap Tergugat III semula bernama Tergugat II demi hukum haruslah digugurkan, hal ini sejalan dengan doktrin hukum tentang:

" *Exceptio Pacti Conventi*, yaitu berupa sangkalan yang meminta gugatan digugurkan atas alasan penggugat telah membuat persetujuan bahwa sengketa tersebut tidak akan digugat (*that the plaintiff had agreed not to sue*) "; (M. Yahya Harahap, S.H., Hukum Acara Perdata, tentang gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, Cetakan Pertama, April 2005, Halaman 462 alinea ke-2);

3. Bahwa berdasarkan fakta hukum dan dasar yuridis tersebut diatas, maka adalah sah dan sangat berdasarkan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* mengabulkan eksepsi Tergugat III semula bernama Tergugat II untuk seluruhnya, dan menjatuhkan putusan yang amarnya:

- Mengabulkan eksepsi Tergugat III semula bernama Tergugat II untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Para Penggugat gugur demi hukum;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. tanggal 25 November 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela.

Halaman 13 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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

- Menolak Permohonan Putusan Sela Para Penggugat;

Dalam Eksepsi.

- Menolak Eksepsi dari Tergugat III semula bernama Tergugat II untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- Mebebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sebesar RpNihil;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat pada tanggal 25 November 2015, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus(Substitusi) tanggal 5 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 38/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Tanjung Pinang pada tanggal 21 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Tergugat pada tanggal 17 Desember 2016, kemudian Para Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 29 Februari 2016;

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

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

Tenggang Waktu Mengajukan Permohonan Kasasi:

Bahwa atas dasar keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg tanggal 25 November 2015 dan pada tanggal 14 Desember 2015, Pemohon Kasasi telah menyatakan Kasasi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang melalui kepaniteraan PHI dengan Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 38/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg tanggal 14 Desember 2015 sehingga Memori Kasasi *a quo* diajukan masih dalam tenggang

Halaman 14 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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

waktu dan cara yang telah ditentukan oleh Pasal 55 jo. Pasal 47 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 dan untuk itu mohon kiranya agar permohonan kasasi ini secara formil dinyatakan dapat diterima;

Bahwa Pemohon Kasasi menolak dan tidak sependapat atas dasar-dasar, dalil dan pertimbangan dari Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutuskan perkara Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg, bahwasanya Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan perkara tersebut telah:

- a. *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. *Judex Facti* tidak sesuai didalam menerapkan prinsi-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Terhadap upaya pengalihan nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts viding*) tidak dilakukan dengan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat-syarat materil maupun kelalaian dalam putusan tersebut;

Sesuai dengan Pasal 30 Ayat (1) Undang Undang Nomor 40 Tahun 1985 Tentang Makamah Agung;

Dalam Putusan Sela:

Terhadap pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai "Putusan Sela" pada halaman 35 paragraf ketiga dan keempat Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang berbunyi:

"Menimbang, bahwa Kuasa Para Penggugat dalam gugatannya sebelum Pokok Perkara telah mengajukan permohonan, agar Majelis Hakim menjatuhkan Putusan Sela yang pokoknya memerintahkan agar Tergugat membayar upah selama proses sekalipun ada upaya hukum yang besarnya sebagai berikut;

- Penggugat 1 sebesar Rp33.809.815,00;
- Penggugat 2 sebesar Rp40.046.325,00;
- Penggugat 3 sebesar Rp33.692.815,00;
- Penggugat 4 sebesar Rp35.343.815,00;

"Menimbang bahwa sesuai dengan Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 memang Majelis Hakim harus segera menjatuhkan Putusan Sela apabila tidak dilaksanakan kewajiban sebagaimana yang ada dalam Pasal 155 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi dalam perkara *a quo* setelah Majelis Hakim membaca seluruh petitum yang ada di dalam Putusan Sela gugatan Para Penggugat, maka menurut hemat Majelis Hakim petitum yang ada didalam putusan sela gugatan Para Penggugat tersebut telah menyangkut materi pokok

Halaman 15 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 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)



perkara yang memerlukan beban pembuktian terlebih dahulu oleh karenanya permohonan putusan sela tersebut akan diperiksa dalam perkara ini yaitu apakah memang benar telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau tidak dan apakah selama ini Buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya atau tidak, sehingga dengan demikian cukup relevan apabila petitum yang ada dalam Putusan Sela gugatan Para Penggugat tersebut dikesampingkan dan akan dipertimbangkan bersama-sama dalam Pokok Perkara;...”

Maka adapun dasar-dasar alasan *Judex Facti* sebagaimana uraian di atas adalah tidak benar dan tidak tepat sebab *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dan tidak melakukan pengalihan nilai-nilai yuridis materiil sebagaimana Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, yang berbunyi : Selama Putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya, akan tetapi *Judex Facti* hanya mempertimbangkan sisi lain dari Pasal 155 ayat (3), yaitu hanya mengadopsi kepentingan Para Termohon Kasasi, yang mana keinginan untuk tidak bekerja bukan karena Para Pemohon Kasasi tidak mau menjalankan pekerjaannya akan tetapi sudah tidak diperbolehkan lagi masuk ke area perusahaan dengan alasan telah habis masa kontrak kerjanya (PKWT), yang mana tindakan tersebut bertolak belakang dengan uraian pertimbangan Majelis Hakim pada Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang “Kewajiban Majelis Hakim untuk memutus terlebih dahulu hak upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”, dengan alasan fakta hukum Para Pemohon Kasasi sudah tidak mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya sejak bulan Juni 2014 atau sejak putus hubungan kerja dengan Para Termohon Kasasi dengan alasan habis masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi batal demi hukum dengan dasar telah melanggar Pasal 59 ayat (1), (2), (7) dan Pasal 57 ayat (1), (2), dan Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hal ini jelas *Judex Facti* tidak sesuai didalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlakuan, oleh karena itu mohon kiranya *Judex Juris* yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengabulkan Putusan Sela yang dimohonkan oleh Pemohon Kasasi dalam gugatannya dengan alasan *Judex Facti* telah lalai dan keliru dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dalam pertimbangannya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 44 paragraf ke-2, 3 dan ke-4 yang berbunyi:

“Menimbang disamping itu Para Tergugat pada pokoknya juga menyatakan bahwasanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat berakhir karena habis masa berlakunya perjanjian kerja waktu tertentu (*Finish Kontrak*) sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003;

Bahwa berdasarkan fakta hukum yang sebenarnya para Penggugat bekerja dengan Tergugat I, tidak melebihi masa kerja 3 tahun sehingga jelas dan terang pada dasarnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia : Kep.100/Men/VI/2004, Pasal 3 ayat (2);

Menimbang bahwa Tergugat III semula bernama Tergugat II dengan tegas menolak dallil-dallil Para Penggugat, karena tidak sesuai dengan fakta hukumnyalah telah diakui oleh Para Penggugat bahwasanya Para Penggugat bekerja dengan Tergugat II dan Tergugat III tidak melebihi masa 2 (dua) tahun dan berakhir karena berakhirnya perjanjian kerja;

Maka atas dasar pertimbangan *Judex Facti* di atas telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip aturan ketenagakerjaan yang berlaku dimana fakta hukum yang terjadi yaitu antara Para Penggugat dan Para Tergugat telah menjalin hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih dari 4 (empat) dan bahkan sampai 7 (tujuh) tahun padahal menurut Pasal 59 ayat (1) huruf “b” adalah paling lama 3 (tiga) tahun, dan bahkan *Judex Facti* telah nyata-nyata keliru dalam menerapkan prinsip hukum ketenagakerjaan yaitu Pasal 55 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal mana Pasal 55 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah merupakan pasal yang menerangkan bahwa Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik atau dirubah atas persetujuan para pihak apabila Perjanjian Kerja dimaksud telah sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan, fakta hukumnya adalah berbeda dalam perkara *a quo*, Para Penggugat tetap bekerja pada Perusahaan Tergugat I (PT. Team Metal Indonesia), dengan

Halaman 17 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



jabatan yang sama dan pekerjaan sama, namun status perjanjian kerjanya saja yang berubah-ubah sebelumnya pada Tergugat II (PT. Petra Ariecca) dan tergugat 3 (PT. Danca Hureco) yang merupakan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*Outsourcing*);

2. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 45 paragraf ke-2, 3 dan ke-4 yang berbunyi:

"Bahwa para penggugat sebelumnya menjalin hubungan kerja dengan Tergugat 3, diawali dengan membuat surat lamaran yang sebelumnya hubungan kerja antara Tergugat II telah berakhir melebihi 30 hari, tidak ada perjanjian dan juga tidak ada pembaharuan perjanjian kerja dan fakta hubungan antara Tergugat III dengan Para Penggugat tidak lebih 2 tahun dan berakhirnya dan berakhirnya hubungan kerja, karena berakhirnya perjanjian kerja perjanjian kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf (b) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Dan disamping itu, Para Penggugat juga membuat dan menanda tangani surat pernyataan yang pada pokoknya, dengan berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat III, Penggugat tidak akan menuntut dalam bentuk apapun di kemudian hari ke pada PT. Danca Hureco;

Bahwa berdasarkan penjelasan ketentuan Pasal 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 : Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Menimbang bahwa dari fakta hukum dan dasar yuridis tersebut diatas, oleh karena Para Penggugat dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan Para Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan ketenaga kerjaan khususnya Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kep.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menolak seluruh gugatan Para Penggugat atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat tidak



dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) ;..."

Maka hal ini Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dimana telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan, dimana dalam upaya penggalian nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*) tidak dilakukan dengan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat-syarat materil maupun kelalaian dalam putusan tersebut;

Sangat jelas berdasarkan fakta hukum yang terjadi *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum perburuhan dalam perkara *a quo* dimana faktanya Para Pemohon Kasasi telah bekerja pada perusahaan Tergugat I telah melebihi jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana Pasal 59 ayat (1) huruf "b" dan berdasarkan bukti yang Para Pemohon Kasasi sampaikan dalam sidang Bukti Para Penggugat pada Bukti P-1, P-2, P-3 sampai dengan bukti P-16 sangat jelas ada perbedaan dalam penerapan prinsip Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat, sehingga Para Penggugat terjebak atas inisiatif Para Tergugat dengan cara mencurangi Para Penggugat dengan alasan telah sepakat dengan menandatangani Perjanjian Kerja yang disodorkan oleh Para Tergugat, maka untuk itu Para Tergugat telah melakukan kesepakatan Perjanjian Kerja dengan maksud dan tujuan untuk mencari keuntungan sendiri, serta telah mengebiri prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dan benar, oleh karena itu maka telah terbukti dengan sangat meyakinkan bahwa Para Termohon Kasasi telah melakukan kecurangan dalam melakukan Perjanjian Kerja dengan Para Pemohon Kasasi, hal ini pula telah dengan keyakinan *Judex Facti* membenarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi;

Hal ini juga sangat jelas bahwa Tergugat III mengisyaratkan untuk pembuatan lamaran kerja kembali ke pada Para Penggugat dan menyodori surat pernyataan yang dibuat oleh Tergugat III agar Para Pemohon Kasasi menanda tangani kesepakatan tersebut dengan alasan Apabila Para Penggugat tidak membuat lamaran kerja dan menanda tangani surat pernyataan tersebut, maka Para Penggugat tidak akan diberikan surat pengalaman kerja dan tidak akan diterima lagi untuk bekerja di perusahaan Tergugat I, sebagaimana keterangan saksi Para Penggugat pada persidangan saksi Sdr. Sugeng Purwanto dan Marudut Pandapotan Sirait yang ditampilkan oleh Para Penggugat yang mana keterangan kesaksian tersebut telah disumpah di depan Majelis Hakim;

Halaman 19 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



3. Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 48 paragraf ke-1, 2 sampai halaman 52 Paragraf ke-3 dan ke-4 yang berbunyi:

“Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat 3 yang semula bernama Tergugat II apabila diakumulasikan telah berlangsung selama 4 (empat) tahun dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat I:

- PKWT ke 1 dari tanggal 1 Mei 2007 sampai dengan 30 April 2008 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- PKWT ke 2 dari tanggal 1 Mei 2008 sampai dengan 30 April 2009 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- PKWT ke 1 dari tanggal 2 Juni 2009 sampai dengan 30 April 2011 dengan PT. Danca Hureco, dengan masa kerja 2 (dua) tahun;

Penggugat II:

- PKWT ke 1 dari tanggal 5 Maret 2007 sampai dengan 4 maret 2008 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- PKWT ke 2 dari tanggal 5 Maret 2008 sampai dengan 4 Maret 2009 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- PKWT ke 1 dari tanggal 13 April 2009 sampai dengan 12 April 2011 dengan PT. Danca Hureco, dengan masa kerja 2 (dua) tahun;

Penggugat III

- PKWT ke 1 dari tanggal 2 Juni 2009 sampai dengan 1 Juni 2010 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- Pkwt ke 2 dari tanggal 2 Juni 2010 sampai dengan 1 Juni 2011 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;

Penggugat IV

- PKWT ke 1 dari tanggal 18 Mei 2008 sampai dengan 17 mei 2009 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- PKWT ke 2 dari tanggal 18 Mei 2009 sampai dengan 17 Mei 2010 dengan PT. Petra Ariesca, dengan masa kerja 1 (satu) tahun;
- PKWT ke 1 dari tanggal 9 Juni 2010 sampai dengan 8 Juni 2012 dengan PT. Danca Hureco, dengan masa kerja 2 (dua) tahun;

Menimbang bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat I, telah berlangsung selama 2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun dengan perhitungan sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat 1

- PKWT ke 1 dari tanggal 2 Juni 2011 sampai dengan 1 Juni 2013 untuk masa kerja 2 (dua) tahun;
- PKWT ke 2 dari tanggal 2 Juni 2013 sampai dengan 1 Juni 2014 untuk masa kerja 1 (satu) tahun;

Penggugat 2

- PKWT ke 1 dari tanggal 13 April 2011 sampai dengan 12 April 2013 untuk masa kerja 2 (dua) tahun;
- PKWT ke 2 dari tanggal 13 April 2013 sampai dengan 12 April 2014 untuk masa kerja 1 (satu) tahun;

Penggugat 3

- PKWT ke 1 dari tanggal 2 Juni 2011 sampai dengan 1 Juni 2013 untuk masa kerja 2 (dua) tahun;
- PKWT ke 2 dari tanggal 2 Juni 2013 sampai dengan 1 Juni 2014 untuk masa kerja 1 (satu) tahun;

Penggugat 4

- PKWT ke 1 dari tanggal 9 Juni 2012 sampai dengan 8 Juni 2014 untuk masa kerja 2 (dua) tahun;

Menimbang, bahwa dengan demikian berdasarkan uraian pertimbangan tersebut di atas maka menurut Majelis Hakim petitum pokok gugatan Penggugat tidak beralasan hukum dan sepatutnya untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena petitum pokok Para Penggugat dinyatakan ditolak, maka terhadap petitum lainnya dari gugatan Para Penggugat dinyatakan ditolak pula dan terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak yang tidak atau belum dipertimbangkan secara eksplisit, menurut hemat Majelis tidak perlu dipertimbangkan lagi karena dianggap tidak ada hubungan lagi ;”

Maka hal ini Para Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial, dimana telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan, dimana dalam upaya penggalian nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*) tidak dilakukan dengan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat-syarat materil maupun kelalaian dalam putusan tersebut;

Sangat jelas berdasarkan fakta hukum yang terjadi *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum perburuhan dalam perkara *a quo* dimana faktanya Para Pemohon Kasasi telah bekerja pada perusahaan

Halaman 21 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Tergugat telah melebihi jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana Pasal 59 ayat (1) huruf “b” dan berdasarkan bukti P-1, P-2, sampai dengan dengan bukti p-16 sangat jelas ada perbedaan dalam penerapan prinsip Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, sehingga Para Penggugat terjebak atas inisiatif Para Tergugat dengan cara mencurangi Para Penggugat dengan alasan telah sepakat dengan menandatangani Perjanjian Kerja yang disodorkan oleh Para Tergugat, maka untuk itu Para Tergugat telah melakukan kesepakatan Perjanjian Kerja dengan maksud dan tujuan untuk mencari keuntungan sendiri, serta telah mengebiri prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dan benar, oleh karena itu maka telah terbukti dengan sangat meyakinkan bahwa Termohon Kasasi telah melakukan kecurangan dalam melakukan Perjanjian Kerja dengan Para Pemohon Kasasi, hal ini pula telah dengan keyakinan *Judex Facti* membenarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi. Pada faktanya Para Pemohon Kasasi telah bekerja lebih dari 6 (enam) tahun dan 7 (tujuh) tahun pada perusahaan Tergugat I (PT. Team Metal Indonesia) pada posisi dan pekerjaan yang sama secara terus-menerus sebagaimana yang Para Pemohon Kasasi sampaikan dalam gugatannya serta pembuktian pada sidang bukti-bukti Para Penggugat dan telah juga Para Penggugat hadir kan saksi-saksi Para Penggugat pada persidangan kesaksian Sdr. Sugeng Purwanto dan Marudut Pandapotan Sirait dengan kronologi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Penggugat sebagai berikut:

#Penggugat I telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 1 Mei 2007 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator* Produksi dan Upah menerima upah terakhir sebesar Rp2.600.755,00 (dua juta enam ratus ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat I secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

PKWT ke 1 dari tanggal 1 Mei 2007 s.d. 30 April 2008 (1 tahun) dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 2 dari tanggal 1 Mei 2008 s/d 30 April 2009 (1 tahun) dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT ke 3 dari tanggal 2 Juni 2009 s.d. 1 Juni 2011 (2 Tahun)
dengan PT. Denca Hureco (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/
Outsourcing), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKW ke 4 dari tanggal 2 Juni 2011 s.d 1 Juni 2013 (2 tahun)
dengan PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 5 dari tanggal 2 Juni 2013 s.d .1 Juni 2014 (1 tahun)
dengan PT. Team Metal Indonesia;

Penggugat 2 telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal
5 Maret 2007 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Inspector* II dan
Upah menerima Upah terakhir sebesar Rp2.669.755,00 (dua juta enam
ratus enam puluh sembilan ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah),
dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani
Penggugat II secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian
sebagai berikut:

PKWT ke 1 dari tanggal 5 Maret 2007 s.d. 4 Maret 2008 (1
tahun) dengan PT.Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga
Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 2 dari tanggal 5 Maret 2008 s.d. 4 Maret 2009 (1
tahun) dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga
Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 3 dari tanggal 13 April 2009 s.d. 12 April 2011 (2
tahun) dengan PT. Denca Hureco (Perusahaan Penyedia Tenaga
Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 4 dari tanggal 13 April 2011 s.d. 12 April 2013
(2 tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 5 dari tanggal 13 April 2013 s.d. 12 April 2014 (1
tahun) dengan PT. Team Metal Indonesia;

Penggugat 3 telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal
2 Juni 2009 dengan jabatan terakhir sebagai *Senior Operator* I dan Upah
menerima upah terakhir sebesar Rp2.591.755,00 (dua juta lima ratus
sembilan puluh satu ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan
status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat
III secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai
berikut:

PKWT ke 1 dari tanggal 2 Juni 2009 s.d. 1 Juni 2010 (1 tahun)
dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/
Outsourcing), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

Halaman 23 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT ke 2 dari tanggal 2 Juni 2010 s.d. 1 Juni 2011 (1 tahun)
dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/
Outsourcing), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 3 dari tanggal 2 Juni 2011 s.d. 1 Juni 2013 (2 tahun)
dengan PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 4 dari tanggal 2 Juni 2013 s.d. 1 Juni 2014 (1 tahun)
dengan PT. Team Metal Indonesia;

Penggugat 4 telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal
8 Mei 2008 dengan jabatan terakhir sebagai *Assistent Technician I* dan
Upah menerima upah terakhir sebesar Rp2.718.755,00 (dua juta tujuh
ratus delapan belas ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan
status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat
4 secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai
berikut:

PKWT ke 1 dari tanggal 8 Mei 2008 s.d. 17 Mei 2009 (1 tahun)
dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/
Outsourcing), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 2 dari tanggal 8 Mei 2009 s.d. 17 Mei 2010 (1 tahun)
dengan PT. Petra Ariesca (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/
Outsourcing), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 3 dari tanggal 9 Juni 2010 s.d. 8 Juni 2012 (2 tahun)
dengan PT. Denca Hureco (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga
Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 4 dari tanggal 9 Juni 2012 s.d. 8 Juni 2014 (2 tahun)
dengan PT. Team Metal Indonesia;

Pada dasarnya Para Tergugat I telah salah dalam menjalankan sistem
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu kepada Para Penggugat dan sistem
tersebut sangat bertentangan dengan Undang Undang 13 Tahun 2003 jo
Kep Nomor 100 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5,6 dan 7

(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;

Halaman 24 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (c).Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- (d).Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2).Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (4).Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5).Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6).Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (7).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;

KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 1, 2 atau Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan pasal 15 ayat 2, 3, 4 dan ayat 5 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Pasal 4 Ayat 1, 2

(PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman)

- (1).Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca;
- (2).PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk 1 jenis pekerjaan pada musim tertentu.

Pasal 5 Ayat 1, 2

(PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman)

Halaman 25 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Pasal 8 Ayat 1, 2, 3

(PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru).

- (1).PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2).PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (Dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun;
- (3).PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan;

Pasal 15

(Perubahan PKWT menjadi PKWTT)

- (1).PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (2).Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (3).Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3),maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- (4).Dalam hal perubahan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
- (5).Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka



hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;

Bahwa berdasarkan fakta hukum Para Penggugat dipekerjakan ditempat yang sama serta kepemilikan yang sama dan dipekerjakan pada proses produksi inti, sedangkan perbedaannya hanya berdasarkan adanya PKWT/Kontrak yang berlainan perusahaan Penyedia Jasa Tenaga kerja (*Outsourcing*) pada saat kontrak kerja bersangkutan berada. Hal ini menandakan bahwa Para Penggugat telah keliru dalam menerapkan asas-asas berkontrak/PKWTT, sehingga menimbulkan pertanyaan bagi Para Penggugat dengan adanya perselisihan pengakhiran kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat tentang masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang seharusnya diangkat menjadi karyawan Tetap/Permanen diperusahaan pemberi kerja sebagai mana Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Pasal 66

- (1). Perkerja/Buruh dari perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh tidak boleh digunakan oleh pemberikerja 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;
- (4). Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari Perusahaan Pemberi Kerja;

Bahwa Majelis Hakim telah melampaui batas wewengannya dengan menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan oleh Para Penggugat dengan Tergugat 2 (PT. Petra Aresca) dan Tergugat III (PT. Denca Hureco) sah demi hukum karena hanya dilakukan selama 2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun, namun Majelis Hakim tidak mengkaji apakah perusahaan Tergugat II dan Tergugat III yg notabenenya merupakan perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja boleh menyalurkan tenaga kerja seperti Para Tergugat ke Perusahaan Tergugat I (PT. Team Metal Indonesia) sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang Undang 13



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja hanya boleh untuk menyalurkan tenaga kerja seperti Jasa Pengaman, Jasa Kebersihan, Jasa Transportasi dan Jasa *Catering*/makanan, sebagaimana yg tertuang pada pasal penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Penjelasan Pasal 66 Ayat (1)

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

Pada pekerjaan yang berhubungan dengan kegiatan usaha pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi pengusaha hanya diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain : usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Bahwa berdasarkan penjelasan Pasal 66 Ayat (1) Undang Undang Nomer 13 Tahun 2003 tersebut di atas tampak dengan jelas bahwa *Judex Facti* mengesampingkan fakta hukum yang terjadi atau setidaknya telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dengan hanya melihat kesepakatan tentang pekerjaan yang boleh diterapkan sebagai pekerjaan tambahan;

Bahwa *Judex Fecti* tampak dengan jelas tidak melakukan pengalihan-pengalihan fakta hukum terkait masalah pekerjaan yang dapat dilakukan dengan cara PKWT sebagaimana yang diamanatkan oleh Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan benar, karena sejak perusahaan berdiri, sampai dengan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi diputus hubungan kerjanya pekerjaan tersebut masih ada sampai saat ini dan bahkan pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi saat ini dilakukan oleh pekerja/buruh yang baru;

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

Halaman 28 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 21 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 29 Februari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena hubungan kerja dengan Tergugat I dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4), (5) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa hubungan kerja dengan Para Tergugat lainnya telah berakhir sesuai bukti surat pernyataan yang telah ditandatangani Para Penggugat;

Menimbang, bahwa namun demikian Pembaca II Dr. Fauzan, S.H., M.H. berbeda pendapat (*dissenting opinion*) dengan mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi dapat dibenarkan, *Judex Facti* salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan para pihak mengenai hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Para Tergugat dilakukan secara terus menerus untuk mengerjakan pekerjaan yang sama di perusahaan yang sama (Tergugat I) dalam konstruksi hukum *outsourcing* dan terakhir hubungan kerja pada Tergugat I;

Bahwa terhadap fakta hukum demikian seharusnya diterapkan prinsip perlindungan pekerja alih daya yakni melindungi pekerja dari masa kerjanya dan karena pekerja dilakukan lebih dari 3 (tiga) tahun maka hubungan kerja menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), karenanya patut dan adil hubungan kerja diputus dengan memberi hak-haknya kepada Penggugat 2 (dua) kali uang pesangon, UPMK, UPH sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibebankan secara tanggung renteng kepada Para Tergugat;

Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut Pembaca II Dr. Fauzan, S.H., M.H. berpendapat bahwa permohonan kasasi dikabulkan dengan amar mengabulkan permohonan Kasasi, membatalkan putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, mengadili sendiri mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 29 dari 31 hal. Put. Nomor 1308 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Menimbang, bahwa oleh karena terjadi perbedaan pendapat dalam Majelis Hakim dan telah diusahakan musyawarah dengan sungguh-sungguh tetapi tidak tercapai mufakat, maka berdasarkan Pasal 30 ayat (3) Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009, Majelis Hakim mengambil putusan dengan suara terbanyak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: SRI DELIANA SIHALOHO, dan kawan-kawan tersebut harus ditolak;

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 :

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. SRI DELIANA SIHALOHO, 2. ADIANTO SIMAMORA, 3. BAKRIONO KABEAKAN, 4. HENDRI YANSYAH,** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 27 November 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd.

ttd.

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

ttd.

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

Panitera Pengganti,

ttd.

Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

- Rahmi Mulyati, SH.MH.
NIP : 1959 1207 1985 12 2 002

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)