



P U T U S A N

Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL, diwakili oleh Direktur,
Mr. Tan Quee Lim, berkedudukan di Jalan R.E. Martadinata, Sekupang,
Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada Bistok Nadeak, S.H.,
Advokat, berkantor di Jalan Teuku Umar Blok G Nomor 10, Kota
Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Desember 2013;
Pemohon Kasasi dahulu Tergugat I;

m e l a w a n

TITIS RULITA BUSANA, kewarganegaraan Indonesia, ber-tempat
tinggal di Senawangi Asri, Blok A Nomor 21 RT.002/RW.008,
Kelurahan Buliang, Kecamatan Batuaji, Batam, dalam hal ini memberi
kuasa kepada Yadi Mulyadi, S.H., dan kawan, Para Advokat, berkantor
di Komplek Ruko Panbil Blok C/3 Lantai III, Mukakuning, Batam,
berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 November 2013;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

dan:

I. PT. CITRA PERDANA PERKASA, diwakili oleh Direktur,
Kamso, berkedudukan di Komplek Ruko Panbil Blok G Nomor 16
Mukakuning, Kota Batam;

II. PT. RAJA LABORA PANBIL, diwakili oleh Direktur, H. Raja
Mustakim, berkedudukan di Ruko Puri Niaga Blok FF Nomor 03
Batu Aji, Kota Batam;

Para Turut Termohon Kasasi dahulu Para Tergugat II dan III;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Termohon
Kasasi dahulu sebagai Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi
dan Para Turut Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat I, II III, di depan persidangan

Hal. 1 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, pada pokoknya sebagai berikut:

- 1 Bahwa Penggugat bekerja sejak tanggal 27 April 2005 sampai dengan 31 Oktober 2012 yang ditempatkan di PT. PCI Elektronik Internasional di bagian *Out Going Quality Control (OQC)* dengan jabatan sebagai *Quality Inspector* dengan menerima upah terakhir sebesar Rp1.470.000,00 (satu juta empat ratus tujuh puluh ribu rupiah);
- 2 Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Para Penggugat 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 hingga 14 (empat belas) kali masa kontrak dengan jangka waktu yang berbeda-beda, hal ini akan Penggugat uraikan sebagaimana kolom di bawah ini:

No.	Mulai Kontrak sampai dengan	PKWT	Durasi	Perusahaan	Lokasi
1.	27 April 2005 s/d 26 Oktober 2005	I	6 bulan	PT.PCI Elektronik Internasional	PT.PCI Elektronik Internasional
2.	27 Oktober 2005 s/d 27 April 2006	II	6 bulan	PT.PCI Elektronik Internasional	PT.PCI Elektronik Internasional
3.	28 April 2006 s/d 27 Oktober 2006	III	6 bulan	PT.Citra Perdana Perkasa (CPP)	PT.PCI Elektronik Internasional
4.	28 Oktober 2006 s/d 27 April 2007	IV	6 bulan	PT.Citra Perdana Perkasa (CPP)	PT.PCI Elektronik Internasional
5.	28 April 2007 s/d 27 Oktober 2007	V	6 bulan	PT. Raja Indosin Simandolak (RIS)	PT.PCI Elektronik Internasional
6.	28 Oktober 2007 s/d 27 April 2008	VI	6 bulan	PT. Raja Indosin Simandolak (RIS)	PT.PCI Elektronik Internasional
7.	30 April 2008 s/d 29 Oktober 2008	VII	6 bulan	PT.Citra Perdana Perkasa (CPP)	PT.PCI Elektronik Internasional
8.	30 Oktober 2008 s/d 29 Oktober 2009	VIII	1 tahun	PT.Citra Perdana Perkasa (CPP)	PT.PCI Elektronik Internasional
9.	31 Oktober 2009 s/d 30 April 2010	IX	6 bulan	PT. Raja Labora Panbil (RLP)	PT.PCI Elektronik Internasional
10.	31 April 2010 s/d 30 Oktober 2010	X	6 bulan	PT. Raja Labora Panbil (RLP)	PT.PCI Elektronik Internasional
11.	01 November 2010 s/d 30 April 2011	XI	6 bulan	PT.Citra Perdana Perkasa (CPP)	PT.PCI Elektronik Internasional
12.	01 Mei 2011 s/d 31 Oktober 2011	XII	6 bulan	PT.Citra Perdana Perkasa(CPP)	PT.PCI Elektronik Internasional
13.	01 November 2011 s/d 31 April 2012	XIII	6 bulan	PT. Raja Labora Panbil (RLP)	PT.PCI Elektronik Internasional
14.	01 Mei 2012 s/d 31 Oktober 2012	XIV	6 bulan	PT. Raja Labora Panbil (RLP)	PT.PCI Elektronik Internasional



- 3 Bahwa Penggugat bekerja dengan Para Tergugat dengan status sebagai Karyawan Kontrak dan terus menerus dilakukan Kontrak tanpa adanya jeda waktu (*break*);
- 4 Bahwa adalah benar Penggugat sejak awal dipekerjakan oleh Para Tergugat tidak diberikan salinan Kontraknya dengan alasan tidak jelas;
- 5 Bahwa adalah benar Para Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak pada Penggugat sejak tanggal 31 Oktober 2012 dengan cara tidak memperkerjakan Penggugat secara Permanent (tetap) dengan alasan Penggugat Hamil;
- 6 Bahwa adalah benar Penggugat menerima Upah tiap bulannya dari Para Tergugat sejak dari awal bekerja sampai dengan terakhir bulan Oktober tahun 2012 sebagaimana Slip Gaji yang diterima oleh Penggugat;
- 7 Bahwa adalah benar Penggugat telah menerima Rincian Saldo Jaminan Hari Tua (JHT) dari Jamsostek tahun 2010 dan sebagai pembayar dari iuran wajib tersebut adalah PT. Citra Perdana Perkasa;
- 8 Bahwa atas dasar kronologis peristiwa konkrit yang telah Penggugat uraikan tersebut di atas dapat terlihat dengan jelas adanya pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Para Tergugat dengan tidak berupaya menjalankan sistem kontrak yang benar sesuai dengan ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku bahkan dilakukan secara berulang-ulang, serta tidak adanya jeda waktu (*break*) sebagaimana aturan yang berlaku, baik dari jenis pekerjaan yang diberikan secara nyata-nyata terjadi penyimpangan dan melanggar ketentuan kontrak yang berlaku dan tidak adanya itikad yang baik didalam menjalankan, mengupayakan serta melakukan perundingan yang baik, dimana faktanya Penggugat di pekerjakan di tempat Perusahaan yang sama dari awal bekerja sampai dengan akhir masa kerjanya, akan tetapi dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh Perusahaan lain, demi menghindari pelanggaran hukum materiil tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial agar menetapkan dan memutuskan seadil-adilnya agar hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dinyatakan sebagai Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau bersifat Tetap, dan menyatakan sah Para Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- 9 Bahwa benar Penggugat di dalam melaksanakan hubungan kerjanya telah di kontrak berkali-kali oleh Para Tergugat dimana kontrak yang dilakukan merupakan pelanggaran kontrak terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang anehnya lagi Penggugat sudah 14 kali masa Perpanjangan

Hal. 3 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Kontrak dengan tempat yang sama yaitu di PT. PCI Elektronik Internasional, karena sejak awal sampai dengan di putuskan Kontraknya bulan Oktober tahun 2012 Penggugat tidak pernah di berikan salinan kontraknya oleh Para Tergugat, sedangkan pekerjaan yang dilakukan merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap, dengan posisi, jabatan serta tempat/lokasi yang sama dimana hal ini terbukti dan telah nyata-nyata melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana uraian pada posita angka Nomor 2 gugatan Penggugat dimana telah melampaui waktu 7 tahun 6 bulan bekerja dengan status tidak jelas, Hal mana telah di tegaskan dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

Pasal 59

- 1 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu;
 - 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 untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Maka jelas bahwa dalam hal ini dapat disimpulkan Penggugat, demi hukum telah menjadi Karyawan Tetap (permanent) dimana pekerjaan yang dipekerjakan oleh Penggugat tetap tidak berubah-ubah yaitu sebagai *Quality Control* dengan menempatkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di Perusahaan Tergugat I dimana jenis pekerjaan ini dapat kita nyatakan merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus berdasarkan sifat dan jenisnya sehingga secara jelas dan nyata-nyata Para Tergugat telah melakukan Pelanggaran Kontrak dalam Perjanjian Kontrak Kerja ditinjau dari sudut yuridis formil dan materil hukum perburuhan. Maka terhadap akibat hukum yang ditimbulkan dari Pelanggaran Kontrak Kerja dengan dilanggarnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 berakibat kepada hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat menjadi Hubungan Kerja menurut ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu



(PKWTT) atau bersifat tetap, sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (7) menyebutkan:

Pasal 59

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”;

10 Bahwa pada faktanya Penggugat tidak pernah diberikan salinan perjanjian kerja dalam penandatanganan kontrak dari awal adanya hubungan kerja sampai dengan pengakhiran kontrak kerjanya oleh Para Tergugat, dengan alasan hanya sebagai arsip perusahaan dan bahkan tidak pernah didaftarkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;

11 Bahwa Penggugat dipekerjakan dengan status PKWT oleh Para Tergugat dengan tanpa jeda waktu (*break*) dan terkadang penandatanganan kontrak kerja setelah waktu yang diperjanjikan telah lewat waktunya kepada Penggugat hal ini sangat jelas telah berbenturan dengan fakta hukum yang ada dan mengakibatkan batal demi hukum berdasarkan yuridis materiil Pasal 59 ayat (5) dan (6) yang berbunyi:

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

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

Hal mana Penggugat bekerja sebagai *Quality Control* di Perusahaan Tergugat I yaitu pekerjaan yang dapat dinyatakan jenis dan sifatnya pekerjaan yang terus menerus, sepanjang Perusahaan tersebut berjalan dan tidak adanya tenggang waktu masa pembaharuan kontrak yang selama ini dilakukan oleh Para Tergugat. Maka atas dasar pemaparan yuridis formil dan materiil di atas Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang menangani perkara *a quo* untuk menetapkan bahwa Penggugat berhak untuk menjadi Karyawan Tetap atau Permanent;

12 Bahwa berdasarkan fakta hukum Penggugat dipekerjakan pada Perusahaan dengan lokasi dan pekerjaan yang sama serta kepemilikan yang sama dan dipekerjakan pada Proses Produksi inti, sedangkan perbedaannya hanya berdasarkan adanya kontrak

Hal. 5 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



yang berlainan Perusahaan sub kontraktor (*outsourcing*) pada saat kontrak kerja bersangkutan berada. Hal ini menandakan bahwa Para Tergugat telah keliru menerapkan asas-asas berkontrak, sehingga menimbulkan pertanyaan bagi Penggugat dengan adanya perselisihan pengakhiran kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat tentang masalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yang seharusnya diangkat menjadi Karyawan Permanent di Perusahaan pemberi kerja sebagaimana Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) 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), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan penyedia jasa Pekerja/Buruh beralih menjadi hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dan Perusahaan pemberi pekerjaan;
- Maka hal ini sangat jelas sebagaimana uraian Penggugat di atas, seharusnya kewajiban Tergugat I untuk melakukan Pengangkatan terhadap Penggugat sebagai Karyawan Tetap karena telah melanggar aturan Ketenagakerjaan;
- 13 Bahwa terhadap pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat kepada Penggugat merupakan perbuatan melawan hukum Ketenagakerjaan yang berlaku sebab atas dasar posita yang diuraikan Penggugat pada posita angka 2 sampai dengan angka 11 di atas maka pada prinsip hukum Ketenagakerjaan yang berlaku dan mengacu kepada hubungan industrial yang baik Para Tergugat seharusnya mempekerjakan kembali Penggugat di Perusahaan Tergugat I, sedangkan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat bertentangan dengan Ketentuan Ketenagakerjaan yang berlaku dan tidak ada pasal yang menjelaskan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan hubungan kerja berakhir dan sebaliknya secara nyata-nyata Perusahaan pemberi kerja bertanggung jawab terhadap pelanggaran kontrak yang dilakukannya dengan mempekerjakan Penggugat dengan suatu peralihan bentuk hubungan kerja yang bersifat permanen (tetap) sebagaimana di uraikan pada Pasal 59 ayat (7) dan tidak adanya suatu dasar alasan yang kuat bagi Para Tergugat untuk melakukan pengakhiran hubungan kerja dengan Penggugat dengan berbagai cara apapun bentuk



kesepakatan lain yang justru akan menjadi suatu preseden buruk bagi hubungan industrial antara pekerja dengan Pengusaha yang dapat berakibat fatal dan mengebiri azas *legalitas* yang berlaku sebagaimana Hukum Perburuhan yang bersifat *lex specilaist*, dan memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menolak Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat kepada Penggugat dengan dalih telah habis masa kontraknya, dimana telah berbenturan dengan dasar Pasal 59 ayat (7) dan memerintahkan kepada Para Tergugat agar mempekerjakan Penggugat kembali sebagaimana biasanya;

- 14 Bahwa terhadap Para Tergugat, Penggugat memohon agar Majelis Hakim menetapkan dan memutuskan Putusan Serta Merta yaitu berupa Upah Selama Proses untuk dilaksanakan terlebih dahulu kepada Penggugat yang merupakan hak upah yang wajib dibayarkan kepada Penggugat sebagaimana Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Jo* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, terhitung dari bulan November 2012 sampai dengan bulan Agustus 2013 antara lain sebagai berikut:

Upah Proses :

-- Upah + Tunjangan Tetap	= Rp1.470.000 x 10 bulan	=Rp14.700.000,00
-- Tunjangan Hari Raya tahun 2013		=Rp 1.470.000,00
T o t a l		=Rp16.170.000,00

(enam belas juta seratus tujuh puluh ribu rupiah)

- 15 Bahwa dengan tidak di bayarkannya upah dan hak-hak lainnya sejak adanya pengakhiran hubungan kerja oleh Para Tergugat dan Penggugat telah pula mengingatkan pada Para Tergugat melalui Surat Somasi dari Penggugat dan surat yang dikeluarkan oleh Disnaker Kota Batam, berupa Anjuran Nomor B.697/TK-4/III/2013, tertanggal 21 Maret 2013, namun Para Tergugat tidak merespon dan tidak melaksanakannya, dan berdasarkan uraian di atas Penggugat memohon agar Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* berkenan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslaag*) atas barang bergerak milik Tergugat I berupa 1 (satu) unit Kendaraan Roda Empat Merk/Type KIA Nomor. Polisi BP 7091 DC tahun 2002;
- 16 Bahwa apabila Petitum Penggugat pada angka 15 di atas, Majelis Hakim tidak mengabulkan hubungan kerja Penggugat sah berakhir dan tidak dapat dilanjutkan maka "sebagai subsidair dari petitum Penggugat", terhadap kerugian immateriel yang dialami Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja yang tidak didasarkan atas ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan selama proses menjalani masa pangakhiran yang tidak dilakukan upaya yang baik terhadap jaminan nasib

Hal. 7 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat dan keluarganya dalam kelangsungan hidup Penggugat selama proses persidangan yang berjalan maka untuk seluruhnya Penggugat menuntut sebesar atas kerugian immateriel sejumlah Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah), yang didasari oleh biaya melahirkan Penggugat sampai dengan kondisi sehat sediakala.

Bahwa didalam upaya - upaya yang dilakukan oleh Penggugat terha;dap Para Tergugat dengan beberapa kali Perundingan Bipartit agar menjadi pertimbangan hukum bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial agar memandang bahwa penolakan Perundingan Bipartit dan bahkan pada saat Mediasipun tidak hadir memenuhi undangan Disnaker Kota Batam dimana dapat dikatakan bahwa Para Tergugat “tidak adanya itikat yang baik“ dan telah mengabaikan Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam serta tidak menghormati mekanisme Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku sehingga menjadi dasar pertimbangan dalam fakta-fakta hukum, dalam mempertimbangkan keputusan ini;

- 17 Bahwa apabila Para Tergugat tetap pada pendiriannya untuk memutus hubungan kerjanya dengan Penggugat dan berdasarkan pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial untuk itu mohon agar Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk memutus Uang Pesangon Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) uraian di bawah ini:

Uang Pesangon:

-- Upah + Tunjangan Tetap

Rp1.470.000,00 x 2 x 7,6 thn =Rp23.520.000,00

-- Penghargaan Masa Kerja

Rp1.470.000,00 x 3 = Rp 4.410.000,00

-- Tunjangan Hari Raya Tahun 2013

=Rp 1.470.000,00

-- Uang Penggantian Perumahan dan

Pengobatan 15%

=Rp 4.410.000,00

Total

=Rp33.810.000,00

(tiga puluh tiga juta delapan ratus sepuluh ribu rupiah);

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

Dalam Provisi:

- 1 Mengabulkan permohonan putusan serta merta yang di mohonkan Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 2 Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar upah dan seluruh hak-hak Penggugat selama proses, sekalipun masih ada upaya hukum kasasi sebagaimana Penggugat Uraikan di bawah ini:

Upah Proses:

Upah + Tunjangan Tetap = Rp1.470.000,00 x 10 bulan =Rp14.700.000,00

Tunjangan Hari Raya tahun 2013 =Rp 1.470.000,00

T o t a l =Rp16.170.000,00

(enam belas juta seratus tujuh puluh ribu rupiah)

Dalam Pokok Perkara:

- 1 Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat ;
- 2 Menyatakan hubungan kerja kontrak yang dibuat Para Tergugat dinyatakan tidak sah dan melanggar hukum atas dasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 3 Menyatakan sah dan menetapkan atas pelanggaran kontrak kerja yang dibuat Para Tergugat dengan Penggugat dinyatakan hubungan kerja beralih menjadi Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Permanen;
- 4 Mengabulkan agar Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dapat dilanjutkan dan sah demi hukum;
- 5 Menolak Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Para Tergugat karena bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku;
- 6 Menyatakan sah permohonan Penggugat untuk peletakan Sita Jaminan (*consevatoir beslaag*) terhadap harta milik Tergugat I berupa 1 (satu) unit Kendaraan Roda Empat Merk/Type KIA Nomor Polisi BP 7091 DC tahun 2002;
- 7 Memerintahkan kepada Para Tergugat untuk membayar Uang Pesangon Penggugat apabila dinyatakan putus karena hukum sebesar:

Uang Pesangon:

-- Upah + Tunjangan Tetap

Rp1.470.000,00 x 2 x 7,6 thn =Rp23.520.000,00

-- Penghargaan Masa Kerja

Rp1.470.000,00 x 3 = Rp 4.410.000,00

-- Tunjangan Hari Raya Tahun 2013 =Rp 1.470.000,00

-- Uang Penggantian Perumahan dan

Hal. 9 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Pengobatan 15%	=Rp 4.410.000,00
Total	=Rp33.810.000,00

(tiga puluh tiga juta delapan ratus sepuluh ribu rupiah);

Subsida :

- Mengabulkan petitum subsidair Penggugat, atas kerugian materil dan immateriel, sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) atau;
- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

Eksepsi Tergugat I:

Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kurang Pihak

- Bahwa sebagaimana didalam gugatan Penggugat dalam perkara Nomor 14/G/13/PHI.PN.TPI, tertanggal 11 Juni 2013, Penggugat telah menggugat 3 (tiga) Pihak, antara lain: PT. PCI Elektronik Internasional sebagai Tergugat I, PT. Citra Perdana Perkasa sebagai Terguat II, PT. Raja Labora Panbil sebagai Tergugat III, namun didalam uraian gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 2 (dua) dengan jelas menguraikan, bahwa Penggugat telah melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan 4 (empat) Perseroan atau 4 (empat) Pihak, yakni: PT. PCI Elektronik Internasional, PT. Citra Perdana Perkasa, PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) dan PT. Raja Labora Panbil. Secara terus-menerus dari Tahun 2005 sampai dengan Tahun 2012, yakni selama 7 (tujuh) tahun 6 (enam) Bulan;
- Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas cukup jelas gugatan Penggugat kurang Pihak, karena Penggugat tidak mengikut sertakan atau turut menggugat PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) sebagai pihak/Perseroan yang menurut Penggugat juga pernah melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Penggugat;
- Bahwa eksepsi tentang gugatan kurang pihak dari Terggugat I ini beralasan hukum untuk dipertimbangkan, karena tidak tepat atau tidak mungkin kewajiban dari PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) dibebankan kepada Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III, secara tanggung renteng, oleh karenanya Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan Mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena kurang Pihak;

Eksepsi Tergugat II:

Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kurang Pihak



- Bahwa sebagaimana di dalam gugatan Penggugat dalam perkara Nomor 14/G/2013/PHI.PN.TPL., tertanggal 11 Juni 2013, Penggugat telah menggugat 3 (tiga) Pihak, antara lain: PT. PCI Elektronik Internasional sebagai Tergugat I, PT. Citra Perdana Perkasa sebagai Tergugat II, PT. Raja Labora Panbil sebagai Tergugat III, namun di dalam uraian gugatan Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 2 (dua) dengan jelas menguraikan, bahwa Penggugat telah melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan 4 (empat) Perseroan atau 4 (empat) Pihak, yakni: PT. PCI Elektronik Internasional, PT. Citra Perdana Perkasa, PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) dan PT. Raja Labora Panbil, secara terus-menerus dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2012, yakni selama 7 (tujuh) tahun 6 (enam) bulan;
- Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas cukup jelas gugatan Penggugat kurang Pihak, karena Penggugat tidak mengikut sertakan atau turut menggugat PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) sebagai Pihak/Perseroan yang menurut Penggugat juga pernah melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Penggugat;
- Bahwa Eksepsi Tentang Gugatan Kurang Pihak dari Tergugat II ini beralasan hukum untuk dipertimbangkan, karena tidak tepat atau tidak mungkin kewajiban dari PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) dibebankan kepada Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III, secara tanggung renteng, oleh karenanya Tergugat II mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena kurang Pihak;

Eksepsi Tergugat III:

Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kurang Pihak

- Bahwa sebagaimana di dalam gugatan Penggugat dalam Perkara Nomor 14/G/2013/PHI.PN.TPL., tertanggal 11 Juni 2013, Penggugat telah menggugat 4 (tiga) Pihak, antara lain PT. PCI Elektronik Internasional sebagai Tergugat I, PT. Citra Perdana Perkasa sebagai Tergugat II, PT. Raja Labora Panbil sebagai Tergugat III, namun di dalam uraian Penggugat pada halaman 2 (dua) angka 2 (dua) dengan jelas menguraikan, bahwa Penggugat telah melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan 4 (empat) Perseroan atau 4 (empat) Pihak, PT. PCI Elektronik Internasional, PT. Citra Perdana Perkasa, PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) dan PT. Raja Labora Panbil, secara terus menerus dari tahun 2005 sampai dengan tahun 2012 yakni selama 7 (tujuh) tahun 6 (enam) bulan;



- Bahwa berdasarkan fakta tersebut di atas cukup jelas gugatan Penggugat Kurang Pihak, karena Penggugat tidak mengikut sertakan atau turut menggugat PT. Raja Indosin Simadolak (RIS) sebagai Pihak/Perseroan yang menurut Penggugat juga pernah melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Penggugat;
- Bahwa Eksepsi Tentang Gugatan Kurang Pihak dari Tergugat III ini beralasan hukum untuk dipertimbangkan, karena tidak tepat atau tidak mungkin seandainya ada kewajiban dari PT. Raja Indosin Simadolak (RIS) dibebankan kepada Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III, secara tanggung renteng, oleh karenanya Tergugat III mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena kurang pihak;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 14/G/2013/PHI.PN.TPI., tanggal 27 November 2013, yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menolak Tuntutan Provisi Penggugat;

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat I dalam melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT dengan menggunakan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja Penggugat beralih menjadi Karyawan Tetap Tergugat I terhitung sejak pertama kali bergabung dengan Tergugat;
4. Memerintahkan kepada Tergugat I untuk membayar Upah Selama Proses Penggugat sejak sebesar Rp8.820.000,00 (delapan juta delapan atus dua puluh ribu rupiah);
5. Memerintahkan Tergugat I untuk memanggil dan mempekerjakan Penggugat sesuai dengan posisi dan Jabatan Semula selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak Putusan ini di bacakan atau membayar Pesangon sebesar Rp33.810.000,00 (tiga puluh tiga juta delapan ratus sepuluh ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;



Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat I pada tanggal 27 November 2013, terhadap putusan tersebut, Tergugat I, melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Desember 2013, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Desember 2013, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 19/Kas.G/2013/PHI.PN.TPI., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 30 Desember 2013;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 11 Februari 2014, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 20 Februari 2014;

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:

Majelis Hakim Telah Keliru Mempertimbangkan Eksepsi Dari Tergugat I (Pemohon Kasasi I), Tergugat II Dan Tergugat III, Yakni Eksepsi Tentang Gugatan Penggugat Kurang Pihak

Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam pertimbangan Putusannya pada hal. 28, alenia pertama dan kedua telah memberikan pertimbangan, Majelis menilai bahwa dengan tidak ditariknya PT. Raja Indosin Simandolak (RIS) sebagai salah satu pihak yang turut dijadikan sebagai Tergugat, itu menjadi kewenangan dari Pihak Penggugat untuk menentukan siapa-siapa sajakah yang akan dijadikannya sebagai Tergugat, dst.....dst....., Oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat dan sependapat dengan Penggugat dalam Repliknya bahwa Eksepsi Tergugat tersebut tidak beralasan hukum dan oleh karenanya haruslah ditolak;

Pertimbangan Majelis Hakim tersebut adalah sangat keliru dan tidak menerapkan hukum dengan benar;

Hal. 13 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



- Bahwa benar untuk menentukan siapa-siapa yang dijadikan sebagai Tergugat adalah kewenangan dari Penggugat, namun dalam gugatan/Perkara *a quo* ini persoalannya adalah lain, dimana sesuai dengan gugatan Penggugat, Penggugat didalam gugatannya telah menguraikan bahwa Penggugat melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan PT. PCI Elektronik Internasional (Tergugat I), PT. Citra Perdana Perkasa (Tergugat II), PT. Raja Labora Panbil (Tergugat III) dan PT. Raja Indosin Simandolak (pihak yang tidak digugat) serta didalam gugatannya Penggugat telah menuntut uang pesangon dalam masa kerja selama 7 tahun 6 bulan, yang mana perhitungan masa kerja Penggugat tersebut sesuai dengan masa kontrak dengan 4 (empat) Perusahaan/ Perseroan dimaksud, bukan menghitung masa kerja selama kontrak dengan 3 (tiga) perusahaan yang dijadikan sebagai Tergugat dalam perkara *a quo*;
- Bahwa dengan pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang mengabulkan gugatan Penggugat jelaslah kewajiban dari PT. Raja Indosin Simandolak (yang tidak ikut digugat) dibebankan kepada Pemohon Kasasi/Para Tergugat, oleh karenanya pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang menyangkut dengan Eksepsi adalah jelas tidak mencerminkan rasa keadilan dan tidak menerapkan hukum dengan benar;
- Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut di atas Pemohon Kasasi mohon kepada Hakim Agung RI untuk menyatakan Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 14/G/2013/PHI.PN.TPI, tertanggal 27 November 2013, dan mengadili sendiri perkara *a quo* dengan menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karenan Kurang Pihak (NO);

Pertimbangan Hukum Majelis Hakim Menyangkut Dengan Pokok Perkara Adalah Jelas Keliru, Tidak Menerapkan Hukum Dengan Benar, Serta Tidak Mencerminkan Rasa Keadilan Sama Sekali

- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memutuskan perkara *a quo* dengan putusan Nomor 14/G/2013/PHI.PN.TPI, tertanggal 27 November 2013.
- Bahwa pertimbangan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut adalah keliru dan tidak mencerminkan rasa keadilan sama sekali, sebab putusan tersebut hanya menghukum Tergugat I (PT. PCI Elektronik Internasional) dalam hal ini



Pemohon Kasasi I, bukan atau tanpa menghukum Para Tergugat secara tanggung renteng sesuai gugatan Penggugat;

- Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut adalah jelas sangat tidak mencerminkan rasa keadilan, dimana Termohon Kasasi/Penggugat telah melakukan kontrak kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yakni: PT. Citra Perdana Perkasa (Tergugat II), PT. Raja Labora Panbil (Tergugat III) dan PT. Raja Indosin Simandolak (pihak yang tidak digugat), namun dalam putusannya hanya dibebankan kepada Pemohon Kasasi I/ Tergugat I (PT. PCI Elektronik Internasional) dan tidak menghukum Para Tergugat secara tanggung renteng, oleh karenanya jelaslah pertimbangan Majelis Hakim tersebut tidak mencerminkan rasa keadilan;

Bahwa dari uraian tersebut di atas telah sangat jelas bahwa pertimbangan Majelis tersebut adalah keliru, tidak benar dan tidak mencerminkan rasa keadilan, oleh karenanya pertimbangan Majelis tersebut tidak dapat dipertahankan, untuk itu beralasan hukum *Judex Facti* untuk membatalkan pertimbangan Majelis Hakim tersebut;

Bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 2461.K/PDT/1994, yang berbunyi "Putusan yang dijatuhkan tidak cukup pertimbangan, karena Hakim tidak seksama dan rinci menilai segala fakta yang ditemukan dalam persidangan, oleh karenanya putusan yang demikian haruslah dibatalkan";

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 30 Desember 2013 dan kontra memori kasasi tanggal 20 Februari 2014, 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 putusan *Judex Facti*/Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang sudah tepat dan benar menerapkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap peristiwa hukumnya, karena tidak ada alat bukti yang membuktikan jenis pekerjaan *Out Going Control (OQC)* pada perusahaan bukan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan proses produksi atau kegiatan jasa penunjang sebagaimana ditentukan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karenanya sudah tepat berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 demi hukum hubungan kerja beralih kepada perusahaan pemberi kerja (Tergugat I);

Hal. 15 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Pemohon Kasasi: **PT. PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL**, 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 :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. PCI ELEKTRONIK INTERNASIONAL** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 10 Desember 2014, oleh Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Fauzan, S.H., M.H., dan Dr. Horadin Saragih, 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 oleh Endang Wahyu Utami, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak;

Anggota-anggota

ttd./Dr. Fauzan, S.H., M.H.

ttd./Horadin Saragih, S.H., M.H.

K e t u a

ttd./Dr. Irfan Fachruddin, S.H., C.N.

Panitera Pengganti

ttd./Endang Wahyu Utami, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI.



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

a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207.1985.12.2.002

Hal. 17 dari 17 hal.Put.Nomor 589 K/Pdt.Sus-PHI/2014