



PUTUSAN

Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

PT PANAMTEX, berkedudukan di Desa Pandanarum, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan, yang diwakili oleh H. Husni Saleh, selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Daryanto, S.H., Advokat, beralamat di Ruko Semarang Indah, Blok C.8, Nomor 25, Perumahan Semarang Indah, Jalan Madukoro Raya, Kelurahan Tawang Mas, Semarang Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 September 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

MUKHIDIN, bertempat tinggal di Paweden RT/RW : 007/005, Kecamatan Buaran, Kabupaten Pekalongan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada M.A Tholib, Ketua (Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia), beralamat di Jalan Terinasi, Nomor 9, Panjang Wetan, Kota Pekalongan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Juli 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

I. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Bahwa Para Penggugat pekerja yang bekerja di perusahaan PT Panamtex yang beralamat di Desa Pandanarum, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan;
Berdasarkan ketentuan Pasal 81 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut Undang Undang 2 Tahun 2004), yang Para Penggugat kutip menyatakan:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja”;

Dengan demikian, maka Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Semarang yang beralamat di Jalan Siliwangi Nomor 512, Jawa Tengah;

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja di perusahaan Tergugat dengan status hubungan kerja karyawan kontrak sejak tanggal 10 Desember 2007 dibagian Smesher sampai dengan gugatan ini diajukan adalah bernama PT Panamtex yang beralamat di Desa Pandanarum, Kecamatan Tirto, Kabupaten Pekalongan, dengan upah terakhir sebesar Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah). Bahwa Penggugat tidak diperpanjang kontraknya sejak tanggal 14 Juli 2015;
2. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja waktu tertentu yang memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”. Oleh Karena pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh (Penggugat Mukhidin) adalah sebagai Operator Tenun dan pekerjaan ini merupakan jenis pekerjaan yang bersifat terus-menerus ada di PT Panamtex, maka pekerjaan tersebut termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap, sehingga hubungan kerja antara pengusaha dengan pihak pekerja/buruhnya tidak dapat dilakukan dengan sistem (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)) antara pekerja/buruh (Penggugat Mukhidin) dengan pihak pengusaha PT memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga demi hukum Perjanjian Kerja Kontrak (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan status pekerja/buruh (Penggugat Mukhidin) demi hukum berubah menjadi pekerja/buruh tetap di PT Panamtex;
3. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat jelas-jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang isinya kami kutip:

Halaman 2 dari 22 hal. Put. Nomor 383 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)



- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan kerja;
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/buruh;
- 3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
4. Bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan "Batal Demi Hukum", sehingga Tergugat wajib mempekerjakan kembali pekerja sebagaimana diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang isinya kami kutip:
"Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";
5. Bahwa Penggugat telah mengupayakan musyawarah melalui perundingan bipartit dengan Tergugat atas Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tersebut, namun Tergugat tidak beriktikad baik untuk mengupayakan penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja secara damai dan kekeluargaan;
6. Bahwa oleh karena perundingan yang telah diupayakan tidak menghasilkan persetujuan maka Penggugat mengajukan Permohonan Perselisihan Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, yang mana tidak mencapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat, sehingga pihak Mediator mengeluarkan Anjuran Tertulis Nomor 567/286/2016, tertanggal 20 Mei 2016, dengan isi anjuran sebagai berikut:

Menganjurkan



- 1) Agar pihak pekerja menerima uang penggantian hak/tali asih yang telah diberikan dan menerima sanksi serta konsekwensi yang dijatuhkan oleh pihak pengusaha;
 - 2) Agar pihak pengusaha tidak meminta kembali selisih perhitungan uang penggantian hak/tali asih yang telah diberikan kepada pihak pekerja;
 - 3) Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
7. Bahwa atas anjuran tersebut Penggugat menyatakan menolak anjuran tertulis yang diterbitkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Pekalongan, maka Penggugat mengajukan gugatan *a quo* melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang guna mendapatkan penyelesaian dan kepastian hukum atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat, sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 14 *juncto* Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU 02/2004), yang menyatakan:
- “...1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat;
 - 2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat..”;
8. Bahwa dengan sudah tidak diperkenankannya Penggugat bekerja pada Tergugat, maka sangat sulit diharapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat bisa berlangsung kondusif, sehingga hal tersebut telah mengakibatkan ketidakpastian atas hak-hak Penggugat secara hukum dan ketidakpastian atas kelangsungan hidup Penggugat dan keluarganya, karena tidak dibayarkannya hak-hak Penggugat, ditambah lagi tidak adanya itikad baik dari Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini, maka untuk itu demi kepastian hukum, Penggugat dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja, apabila hak-hak normatife dari Penggugat selaku pekerja dipenuhi dan dibayar oleh Tergugat, sebagaimana diatur dalam ketentuan hukum



ketenagakerjaan (vide : Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13/2003);

9. Bahwa Penggugat telah di Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat dengan alasan efisiensi maka hak-hak normatif yang harusnya diperoleh Para Penggugat (vide: Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003) yang berbunyi “pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4)” adalah sebesar Rp55.315.000,00 (lima puluh lima juta tiga ratus lima belas ribu rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

A. Hak Penggugat (Masa Kerja 6 Tahun 8 Bulan)

- Uang Pesangon
= 2 x 7 bulan upah x upah terakhir yang diterima
= 2 x 7 x Rp1.300.000,00 = Rp18.200.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
= 3 x upah terakhir yang di terima
= 3 x Rp1.300.000,00 = Rp 3.900.000,00
- Uang Penggantian Hak
= 15% (uang perumahan, pengobatan, & perawatan) x (uang pesangon + uang penghargaan masa kerja)
= 15% x (Rp18.200.000,00 + Rp3.900.000,00)
= 15% x Rp22.100.000,00 = Rp 3.315.000,00
- Upah terakhir bulan Juli 2015 s/d Juli 2016 belum dibayarkan
= Rp1.300.000,00 x 23 bulan = Rp29.900.000,00

Total Yang seharusnya diterima Penggugat
= Uang Pesangon + uang Penghargaan Masa Kerja + uang penggantian hak + Upah Terakhir Bulan Juli 2015 s/d Juli 2016 belum dibayar = Rp55.315.000,00
Terbilang (lima puluh lima juta tiga ratus lima belas ribu rupiah);

10. Bahwa berdasarkan uraian gugatan sebagaimana tersebut diatas, bersama ini perkenankanlah Penggugat mengajukan permohonan (Petitum) agar Yang Terhormat Ketua Pengadilan Hubungan Industrial



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

c.q Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memberikan putusan dengan dengan seadil-adilnya;

II. Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus karena Pemutusan Hubungan Kerja;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah terakhir Penggugat sebesar Rp55.315.000,00 (lima puluh lima juta tiga ratus lima belas ribu rupiah);

A. Hak Penggugat (Masa Kerja 6 Tahun 8 Bulan)

➤ Uang Pesangon

$$\begin{aligned} &= 2 \times 7 \text{ bulan upah} \times \text{upah terakhir yang diterima} \\ &= 2 \times 7 \times \text{Rp}1.300.000,00 &= \text{Rp}18.200.000,00 \end{aligned}$$

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja

$$\begin{aligned} &= 3 \times \text{upah terakhir yang di terima} \\ &= 3 \times \text{Rp}1.300.000,00 &= \text{Rp} 3.900.000,00 \end{aligned}$$

➤ Uang Penggantian Hak

$$\begin{aligned} &= 15\% (\text{uang perumahan, pengobatan, \& perawatan}) \times (\text{uang} \\ &\text{pesangon} + \text{uang penghargaan masa kerja}) \\ &= 15\% \times (\text{Rp}18.200.000,00 + \text{Rp}3.900.000,00) \\ &= 15\% \times \text{Rp}22.100.000,00 &= \text{Rp} 3.315.000,00 \end{aligned}$$

➤ Upah terakhir bulan Juli 2015 s/d Juli 2016 belum dibayarkan

$$= \text{Rp}1.300.000,00 \times 23 \text{ bulan} &= \underline{\underline{\text{Rp}29.900.000,00}}$$

Total Yang seharusnya diterima Penggugat

$$\begin{aligned} &= \text{Uang Pesangon} + \text{uang Penghargaan Masa} \\ &\text{Kerja} + \text{uang penggantian hak} + \text{Upah Terakhir} \\ &\text{Bulan Juli 2015 s/d Juli 2016 belum dibayar} &= \text{Rp}55.315.000,00 \end{aligned}$$

Terbilang (lima puluh lima juta tiga ratus lima belas ribu rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau:

- Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

- A. Penerima Kuasa tidak memiliki *Legal Standing*.

Halaman 6 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penerima Kuasa dari Penggugat dalam perkara *a quo* adalah M.A. Tholib, Ketua DPC PPMI (Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia) Kota Pekalongan berkantor di Jalan Terinasi Nomor 9, Panjang Wetan, Kota Pekalongan, yang tergabung dalam Tim Advokasi DPP (Dewan Pengurus Pusat) Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia (PPMI) yang disebut "Tim Pembela Pekerja Muslim Indonesia" sesuai Surat Keputusan DPP PPMI Nomor 77/KPTS/DPP PPMI/X11/2015. Sedangkan Penggugat adalah mantan pekerja PT. Panamtex, yang saat masih dalam hubungan kerja adalah anggota Serikat Pekerja SPN PT. Panamtex dengan Ketua Sdr. M. Ibnu Mas'ud dan Sekretaris M. Zaenal, dan sampai saat ini masih sah sebagai wakil pekerja di PT. Panamtex. Bahwa M.A. Tholib sebagai Ketua DPC PPMI Kota Pekalongan, yang tentu saja tidak memiliki yurisdiksi di Kabupaten Pekalongan dimana Tergugat berdomisili. Dengan demikian dalam perkara *a quo* yang berhak mewakili dan bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI dalam perkara *a quo* adalah SP SPN PT. Panamtex;

Bahwa SP-SPN PT. Panamtex, sudah terbentuk dan tercatat sebagai SP yang sah di Perusahaan, halmana dibuktikan adanya data verifikasi keanggotaan SP SPN Panamtex di Disnaker Kabupaten Pekalongan (kurang lebih 900 (sembilan ratus) anggota/pekerja), dan Penggugat saat masih terikat hubungan kerja dalam setiap bulannya melakukan pembayaran iuran anggota SP SPN Panamtex. Sekiranya Penggugat mengklaim saat ini adalah anggota PPMI atau PPA SP PPMI PT. Panamtex, itu dilakukan ketika Penggugat tidak memiliki hubungan kerja lagi dengan Perusahaan/PT. Panamtex. Detailnya Penggugat yang sudah selesai hubungannya (PKWT berakhir), membentuk / mencatatkan keberadaan PPA SP PPMI PT. Panamtex. Bahwa bukti pencatatan PPA SP PPMI pada Maret 2016, jadi terbentuk 8 (delapan) bulan kemudian sejak permasalahan mulai muncul (Agustus 2015), dan KTA PPMI yang diperoleh Penggugat dari DPP PPMI pada bulan Desember 2015. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa PPA SP PPMI PT. Panamtex dibentuk oleh pekerja pekerja yang telah berakhir hubungan kerjanya/selesai PKWT, dan terkesan sebagai tindakan akal-akalan menciptakan SP yang jadi-jadian dengan maksud untuk dapat beracara;

Bahwa pembentukan dan Pencatatan PPA PPMI PT. Panamtex, memang sebuah fakta adanya. Namun demikian pembentukan dan pencatatannya dilakukan ketika Penggugat tidak terikat lagi dalam hubungan kerja, tentu

Halaman 7 dari 22 hal. Put. Nomor 383 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)



saja ini bertentangan dengan azas-azas dalam Undang Undang Nomor 21/2000. Dengan cara licik inilah, kemudian Penggugat merasa berhak memberikan kuasa kepada M.A. Tholib Ketua DPC PPMI Kota Pekalongan yang tergabung dalam Tim Pembela Pekerja Muslim Indonesia (TPPMI);

Penerima Kuasa untuk dapat memiliki *legal standing*, maka harus bertindak dalam kapasitasnya sebagai Pengurus Serikat Pekerja yang memang memiliki kewenangan dalam yurisdiksinya. Selain itu, Penggugat dan Kuasanya seharusnya memperhatikan ketentuan syarat Surat Kuasa Khusus sebagaimana dalam SEMA RI Nomor 6 Tahun 1994 menyatakan bahwa Surat Kuasa harus bersifat khusus, dan ketentuan ini dipertegas dalam SEMA RI Nomor 07 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan;

B. Gugatan Kedaluarsa.

Bahwa Penggugat sudah diputus hubungan kerja oleh Tergugat sekitar bulan Juli 2014 dikarenakan merokok di lingkungan perusahaan, dan satu bulan setelah kejadian tertangkap tangan merokok tersebut Penggugat mengambil tali asih dari Tergugat sejumlah Rp3.440.000,00 (tiga juta empat ratus empat puluh ribu rupiah);

Menurut ketentuan Pasal 171 Undang Undang Nomor 13/2003, Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja. Oleh karenanya sesuai Pasal 171 tersebut, maka gugatan Penggugat sudah kedaluarsa karena diajukan melebihi satu tahun sejak di Pemutusan Hubungan Kerja;

C. Surat Anjuran/Risalah Mediator tidak sinkron dengan surat gugatan.

Bahwa Penggugat dalam surat gugatannya menerangkan peristiwa hukum PHKnya / Kontrak Kerja yang tidak diperpanjang pada tanggal 14 Juli 2015, dan hal ini kontradiksi dengan surat Anjuran/Risalah Mediator menerangkan bahwa peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat bukan karena peristiwa hukum tanggal 14 Juli 2015, melainkan peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat tertangkap tangan merokok di lingkungan perusahaan pada Juli 2014 pukul 21.50 WIB. Dengan demikian, dalil-dalil yang diterangkan dalam surat gugatan tidak/belum pernah dimintakan penyelesaian mediasi di tingkat Dinas Tenaga Kerja setempat. Oleh karena itu, Tergugat menilai bahwa pengajuan gugatan perkara *a quo*



tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi (Undang Undang Nomor 2/2004 Pasal 83);

D. Surat Kuasa Penggugat Tidak Sah.

Bahwa Penggugat dalam surat kuasanya nyata-nyata memberikan kuasa kepada M.A. Tholib Ketua DPC PPMI Kota Pekalongan yang tergabung dalam "Tim Pembela Pekerja Muslim" untuk bertindak menjalankan perkara/perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, padahal dalam perkara *a quo*, terdapat perkara/perselisihan Hak (adanya tuntutan PKWTT). Maka surat kuasa yang dibuat Penggugat kepada Tim Kuasa Hukumnya, seharusnya memberikan juga kuasa untuk menjalankan perkara/perselisihan Hak. Dengan demikian surat kuasa menjadi tidak sah karena surat kuasa khusus yang dibuat tidak memberikan kewenangan untuk menjalankan perselisihan Hak;

E. Petitum angka (2) kontradiksi dengan Posita Gugatan angka (1) dan angka (2).

Bahwa petitum gugatan angka (2) berbunyi "Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir/putus karena PHK". Petitum yang demikian sangatlah jelas bertentangan/kontradiksi dengan positanya angka (1) dan angka (2) dimana Penggugat tegas mengakui bahwa hubungan kerjanya adalah PKWT/kontrak dan putus hubungan kerja demi hukum karena mass PKWT/kontrak berakhir. Dalam kaitan ini, status hubungan kerja Penggugat masih tetap PKWT, dan oleh karenanya Tergugat menantang kepada Penggugat, kapan Penggugat mempermasalahkan perihal PKWTnya dan sejak kapan PKWTnya berubah menjadi PKWTT ?? Seingat Tergugat, selama Penggugat menjalani hubungan kerja PKWT, Penggugat belum pernah mempermasalahkan kepada Tergugat apalagi ke Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (yang berwenang dalam penegakan hukum ketenagakerjaan). Jadi sekiranya Penggugat merasa sudah PKWTT bertepatan saat gugatan ini diajukan, tanpa terlebih dahulu melakukan perbuatan/tindakan hukum (Bipartit dan terbitnya Nota Pemeriksaan), maka dipastikan status hubungan kerja masih tetap PKWT. Dalam posita-posita gugatan tak satupun menguraikan bagaimana peristiwa hukum berubahnya PKWT menjadi PKWTT. Jadi tetaplah bahwa peristiwa berakhirnya hubungan kerja dalam perkara *a quo* karena waktu kontrak/PKWT, dimana para pihak sudah sama-sama tahu. Dimana letak Penggugat sudah menjadi pekerja waktu tidak tertentu dan Pemutusan Hubungan Kerja sepihaknya itu ?? . Bahwa adanya kontradiksi



posita dengan petitum tersebut sudah cukup untuk menunjukkan suatu gugatan mengandung carat formil dalam bentuk *obscur libel*;

F. Posita Tidak Diminta dalam Petitum.

Bahwa dalam dalil gugatan Penggugat menguraikan pekerjaannya di PT Panamtex termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sehingga hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/ PKWT. Selanjutnya saat PKWT berakhir, Penggugat beralih hubungan kerjanya demi hukum berubah menjadi PKWTT;

Jadi dapatlah diketahui, semangat Penggugat adalah menuntut adanya hubungan kerja berdasar PKWTT/Pekerja Tetap, maka tidak dapat dipungkiri bahwa dalam perkara ini telah muncul adanya Perselisihan Hak. Bahwa tentang hal ini tergambar dalam posita gugatan angka (2), akan tetapi perselisihan hak (permintaan PKWT menjadi PKWTT) yang demikian itu tidak dimintakan dengan tegas dalam petitum gugatan, artinya dalam Surat Gugatan Sama Sekali Tidak Muncul Petitum Terkait Perselisihan Hak;

Tergugat berkeyakinan PKWT antara Tergugat dengan Penggugat tidak ada masalah, karena sejak awal Penggugat setuju dan selama bekerja dengan sistem PKWT. Faktanya Penggugat tidak pernah mengadu ke Pengawas Disnaker sehingga selama itu pula Tergugat juga tidak pernah mendapat Nota Pemeriksaan, jadi PKWT jelaslah tidak ada masalah;

Dengan demikian disini ada beda pendapat tentang pelaksanaan dan penafsiran pasal PKWT, maka disinilah yang dinamakan Perselisihan Hak dan itu ditemukan dalam posita gugatan. Namun demikian, sebagaimana diuraikan diatas bahwa Posita Penggugat yang ditengarai sebagai perselisihan hak itu, tidak dimintakan dalam Petitum. Oleh karenanya hal yang demikian adalah sesuatu yang konyol yang semestinya tidak terjadi;

Bahwa jelas-jelas dalam perselisihan *a quo* ada/terclapat perselisihan hak yang harus dimintakan dalam petitumnya, dimana nanti harus diputus terlebih dahulu oleh majelis hakim sebelum perselisihan PHKnya (Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Bagaimana Majelis akan memberikan putusan tentang perselisihan haknya, ketika Penggugat sendiri tidak meminta petitum perselisihan hak (PKWT ke PKWTT) ??

Bahwa Majelis Hakim hanya terbatas mengabulkan hal-hal yang diminta secara tegas dalam petitum gugatan. Dalam perkara *a quo*, meskipun sesuatu hal atau hak (PKWT menjadi PKWTT) dikemukakan dengan jelas dan tegas dalam dalil gugatan, serta hal atau hak itu dapat dibuktikan Penggugat dalam persidangan, namun hal itu tidak dapat dikabulkan oleh



Majelis Hakim apabila tidak diminta dalam petitum. Sesuatu yang tidak dituntut (PKWTT-nya) dalam petitum dalam perkara *a-quo*, maka tidak dapat dipertimbangkan dalam putusan;

- G. Gugatan Penggugat adalah Prematur, terkait Putusan MK Nomor 07/PUU-X11/2014.

Bahwa dalil gugatan Penggugat pada intinya, mempermasalahkan PT. Panamtex terkait sistem hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT-nya yang dianggap melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Penggugat berkesimpulan "Demi Hukum" PKWT berubah menjadi PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Bahwa Penggugat belum melakukan perbuatan hukum sebagaimana diamanatkan oleh Putusan MK. Nomor 7/PUU-XII/Tahun 2014; Bahwa menurut Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, yaitu dalam putusannya Nomor 07/PUU-XII/2014 terkait ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13/2003, MK memaknai frase "DEMI HUKUM" itu terkait pengesahan proses peralihan status dari PKWT ke PKWTT melalui Penetapan Pengadilan Negeri. Sebelum ke pengadilan negeri, kedua belah pihak telah menempuh upaya perundingan bipartite tetapi tidak mencapai kesepakatan, dan adanya nota hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Disnaker setempat;

Menurut Mahkamah, frase "Demi Hukum" Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai "pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat", dengan syarat (1) Telah dilaksanakan perundingan bipartite dan perundingan bipartite tersebut tidak mencapai sepakat atau salah satu pihak menolak untuk berunding, dan (2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan-perundangan;

Mahkamah Konstitusi menambahkan, pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha seperti dijamin Pasal 28 D Ayat (1) Undang Undang Dasar 1945. Karenanya pekerja dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat;

- H. Tidak jelasnya dasar hukum dalil gugatan.

Bahwa Penggugat sebagaimana posits gugatan angka (9), mendalilkan telah di Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan efisiensi maka hak-hak



normative yang harus diperoleh (vide: Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 berbunyi “pekerja berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (3), dan uang penggantian hak sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 (4) adalah sebesar Rp55.315.000,00 (lima puluh lima juta tiga ratus lima belas ribu rupiah);

Bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 yang dijadikan dasar hukum tuntutan Penggugat, ternyata oleh Mahkamah Konstitusi RI sudah dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dikaitkan dengan keadaan Perusahaan tutup permanen maupun sementara. Padahal perusahaan Tergugat saat ini masih operasional, tidak tutup. Jadi sangat jelas bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dasar hukumnya;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka jelas bahwa gugatan Penggugat telah diajukan oleh Kuasa Hukum yang tidak memiliki legal standing, dan tidak memiliki Anjuran/Risalah Penyelesaian Hubungan Industrial yang sinkron dengan posita gugatan, maka Tergugat mohon Putusan Sela. Dan selain itu sebagaimana kami uraikan diatas bahwa surat gugatan juga diajukan secara tidak jelas/kabur (*obscuur libel*) serta adanya eksepsi lainnya, maka kami mohon Majelis Hakim yang terhormat dapatlah mengabulkan *Exceptie* yang diajukan Tergugat dan menyatakan Gugatan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah memberikan putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg tanggal 3 Januari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat putus sejak bulan Juli 2014 karena Penggugat melanggar peraturan perusahaan atau PKB;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat sebesar Rp11.510.000,00 terbilang (sebelas juta lima ratus sepuluh ribu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
5. Biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp642.000,00 (enam ratus empat puluh dua ribu rupiah) dibebankan kepada negara;

Halaman 12 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 3 Januari 2017, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 September 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 16 Januari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 04/Pdt.Sus-PHI/K/2017/PN.Smg yang dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 27 Januari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 2 Februari 2017, kemudian Termohon Kasasi/Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada tanggal 6 Februari 2017;

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

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

1. Bahwa putusan perkara PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg yang kami mohonkan kasasi tersebut telah dibacakan dalam sidang Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang pada hari Selasa 03 Januari 2017. Kemudian Pemohon Kasasi menyatakan Kasasi pada tanggal 16 Januari 2017 dan selanjutnya Memori Kasasi diajukan ke Kepaniteraan PHI pada tanggal 27 Januari 2017. Dengan demikian pernyataan dan pengajuan Memori Kasasi sudah sesuai ketentuan hukum yang berlaku, oleh karenanya permohonan kasasi ini patut untuk dapat diterima;
2. Bahwa Permohonan Kasasi yang dipaparkan dan diajukan oleh Pemohon Kasasi dahulu Tergugat, adalah sesuai dengan apa yang diatur di dalam Pasal 30 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang berbunyi:
"Mahkamah Agung dalam tingkat Kasasi membatalkan putusan atau penetapan Pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena:
 1. tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 2. salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;

Halaman 13 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan”;
3. Bahwa Pemohon Kasasi dahulu Tergugat sangat berkeberatan baik terhadap pertimbangan hukum maupun terhadap putusan Majelis Hakim dalam perkara *a quo*, karena menurut hemat Pemohon Kasasi bahwa Majelis Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah lalai memenuhi syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan. Selain itu telah keliru mempertimbangkan bukti-bukti sesuai hukum sehingga salah pula dalam menerapkan hukumnya atau melanggar hukum yang berlaku, dan juga melampaui batas wewenang. Secara lebih rinci keberatan-keberatan tersebut kami jelaskan di bawah ini;
4. Bahwa dalam Putusan PHI Perkara Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016PN.Smg. tersebut, Majelis Hakim telah menyatakan bahwa penerima kuasa termohon kasasi/dahulu para penggugat yaitu M.A. Tholib, Ketua DPC PPMI (Dewan Pengurus Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia) yang tergabung dalam Tim Advokasi DPP PPMI disebut Tim Pembela Pekerja Muslim Indonesia (TPPMI) adalah sah memenuhi *legal standing* sehingga berhak secara hukum mewakili kepentingan di muka persidangan karena keanggotaan Penggugat pada Persaudaraan Pekerja Anggota (PPA) PPMI PT. Panamtex dan pembentukan kepengurusan PPA PPMI PT. Panamtex adalah sah menurut hukum. (putusan halaman 24 alinea 3 dan 4);

Menurut Pemohon Kasasi, *de Factie* bertentangan dengan hukum dikarenakan terdapat fakta hukum, sebagai berikut:

Bahwa Penerima Kuasa dari Penggugat dalam perkara *a quo* adalah, M.A. Tholib selaku Ketua DPC PPMI Kota Pekalongan, telah menerima kuasa dari mantan pekerja PT. Panamtex (Penggugat) yang di perusahaan PT. Panamtex bertahun-tahun lalu sudah dicatatkan pembentukan Serikat Pekerja SPN PT Panamtex dengan Ketua Sdr. M. Ibnu Mas'ud dan Sekretaris M. Zaenal, dan sampai saat ini masih sah sebagai wakil pekerja. Dengan demikian dalam perkara *a quo* yang berhak mewakili dan bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI dalam perkara *a quo* adalah SP SPN PT Panamtex;

Faktanya Penggugat adalah mantan pekerja PT Panamtex yang di Pemutusan Hubungan Kerja karena kesalahan berat (merokok) pada Juli 2014, sudah tercatat sebagai anggota SP yaitu SP-SPN PT Panamtex, halmana dibuktikan adanya data verifikasi keanggotaan SP SPN Panamtex di Disnaker Kabupaten

Halaman 14 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pekalongan (kurang lebih 900 anggota pekerja SPN PT Panamtex) dan Penggugat sebagai mantan pekerja PT Panamtex setiap bulannya melakukan pembayaran iuran anggota SP SPN Panamtex. Sekiranya Penggugat mengklaim saat ini adalah Pengurus/Anggota PPA SP PPMI PT Panamtex, nyata-nyata itu dilakukan ketika yang bersangkutan tidak memiliki hubungan kerja lagi dengan Perusahaan/PT Panamtex, karena Penggugat sudah Pemutusan Hubungan Kerja sejak Juli 2014. Dengan demikian Penggugat bukanlah berstatus sebagai person yang memiliki hubungan kerja, walaupun yang bersangkutan akan menjadi anggota Serikat Pekerja maka SP yang berhak menerima Penggugat adalah SP di luar Perusahaan;

Bahwa dalam perkara *a quo*, M.A. Tholib adalah Ketua DPC PPMI Kota Pekalongan, sedangkan Penggugat bekerja di perusahaan (PT Panamtex) yang berkedudukan hukum di wilayah Kabupaten Pekalongan, bukan wilayah hukum Kota Pekalongan. Dengan demikian M.A. Tholib selaku Ketua DPC PPMI Kota Pekalongan tidak berwenang dan tidak sah bertindak sebagai kuasa hukum Penggugat;

Bahwa faktanya PPA SP PPMI PT Panamtex dibentuk oleh bekas/mantan para pekerja (penggugat yang sudah selesai hubungannya (PKWT berakhir), artinya saat membentuk/mencatatkan keberadaan PPA SP PPMI PT Panamtex, para pekerja bukan lagi pekerja PT Panamtex. Terbukti dengan adanya bukti pencatatannya pada Maret 2016, jadi terbentuk 8 (delapan) bulan kemudian sejak permasalahan muncul, dan KTA PPMI yang diperoleh Para Penggugat dari PPMI pada bulan Desember 2015. Jadi dapatlah disimpulkan bahwa PPA SP PPMI PT Panamtex dibentuk oleh pekerja-pekerja yang telah berakhir hubungannya/selesai PKWT, dan terkesan sebagai SP yang jadi-jadian yang dibentuk semata-mata supaya dapat beracara di PHI. Bahwa pencatatan PPA SP PPMI PT Panamtex jelas-jelas melanggar aturan tentang Serikat Pekerja, karena pembentukannya oleh Para Pekerja pada saat tidak lagi memiliki hubungan kerja, maka Serikat Pekerja yang demikian dikategorikan sebagai Serikat Pekerja Di Luar Perusahaan. Bahwa Majelis Hakim terlalu gegabah dan sumir menilai Kuasa Para Penggugat sah sebagai Kuasa Hukum, hanya karena melihat ada bukti pencatatan PPA SP PPMI PT Panamtex. Padahal Majelis Hakim seharusnya teliti dan jeli bahwa pencatatannya pada Bulan Maret 2016, sementara itu kasus perkaranya pada bulan Juli 2014;

5. Bahwa "Putusan perkara Nomor 31" pada halaman 20 alinea ke-1, Majelis Hakim berpendapat Anjuran dan Risalah yang dilampirkan telah diterima

Halaman 15 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sebagai syarat pengajuan gugatan di PHI, masalah ketidaksinkronan terhadap gugatan sudah memasuki pokok perkara, oleh karenanya eksepsi Tergugat dinyatakan ditolak;

Bahwa pertimbangan hukum tersebut diatas adalah melanggar hukum/salah menerapkan hukum, dikarenakan Termohon Kasasi pada saat mengajukan gugatan sama sekali tidak menceritakan/menerangkan peristiwa hukum PHK yang dialaminya yaitu di Pemutusan Hubungan Kerja pada bulan Juli 2014 karena tertangkap tangan merokok di area perusahaan, sebagaimana tertuang dalam Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Pekalongan (bukti surat P-5);

Dengan demikian praktis, gugatan Penggugat harus diartikan tidak memiliki Surat Anjuran/Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, karena Surat Anjuran yang dijadikan alat bukti surat (P-5) dalam perkara *a quo* isinya adalah Penggugat di Pemutusan Hubungan Kerja Juli 2014 karena tindakannya merokok di area perusahaan dan sudah menerima tali asih;

Bahwa surat gugatan Penggugat/Termohon Kasasi dengan tegas hanya menerangkan/menjelaskan sebagai berikut (Posita gugatan angka 1), "Bahwa Penggugat adalah pekerja yang bekerja di PT. Panamtex, dengan status hubungan kerja karyawan kontrak sejak tanggal 10 Desember 2007 di bagian Smesher dengan upah Rp1.300.000,00 (satu juta tiga ratus ribu rupiah). Bahwa Penggugat tidak diperpanjang kontraknya sejak tanggal 14 Juli 2015";

Bahwa Termohon Kasasi/Penggugat, nyata-nyata telah memberikan keterangan palsu seperti posita gugatan di atas, karena faktanya sebagaimana termuat dalam Surat Anjuran Mediator bahwa Termohon Kasasi/Penggugat di Pemutusan Hubungan Kerja Juli 2014 karena merokok, bukan Pemutusan Hubungan Kerja karena tidak diperpanjang kontraknya sejak Juli 2015;

6. Bahwa Putusan Perkara PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/PHI.Smg (pada halaman 25 alinea terakhir dan halaman 26 alinea ke-satu), memberikan pertimbangan hukum dengan menyatakan "bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 07/PUU-XII/2014 belum mempunyai peraturan pelaksanaan yang dapat melaksanakan ketentuan Putusan MK Nomor 07/PUU-XII/2014 mengenai nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat, yang dimaksud Pengadilan Negeri setempat apakah Pengadilan Negeri dimana tempat bekerja pekerja atau Pengadilan Negeri wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) ?, sehingga demi tercapainya kepastian hukum tersebut sudah tepat jika Pengadilan Hubungan



Industrial berwenang untuk memeriksa dan memutus tentang peralihan status hubungan kerja PKWT menjadi PKWTT”;

Pemohon Kasasi menilai *de Factie* dengan pertimbangan seperti diatas, jelas Majelis Hakim dalam pertimbangannya telah melampaui batas wewenang. Bahwa Majelis Hakim tidak berwenang menilai dan menafsirkan dengan alasan putusan MK tidak jelas. Bahwa Putusan MK Nomor 07, bukanlah masalah kewenangan mengadili, tetapi memperjelas/mempertegas jika pekerja keberatan dengan status PKWTTnya dan menuntut menjadi PKWTT;

Justru sebaliknya bahwa dengan terbitnya Putusan MK Nomor 07/2014, maka perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha seperti dijamin Pasal 28 D Ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 menjadi lebih jelas dan tegas terkait Pasal 59 Ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “frase demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”. Bahwa Putusan MK memang tidak memerlukan Peraturan Pelaksanaan;

Bahwa “perkara PHI Nomor 31” yang kami mohonkan kasasi adalah perkara dimana Para Penggugat/Termohon Kasasi menuntut status PKWT menjadi PKWTT. Oleh karenanya seharusnya Majelis Hakim harus tunduk dengan putusan MK 07/2014 karena putusan MK ini mengatur secara jelas bagaimana prosedur peralihan PKWT menjadi PKWTT tersebut. Bahwa putusan Mahkamah Konstitusi tidak memerlukan peraturan pelaksanaan, dan putusannya bersifat final dan mengikat;

Bahwa menurut Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, yaitu dalam putusannya Nomor 07/PUU-XII/2014 terkait ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13/2003, MK memaknai frase “Demi Hukum” itu terkait pengesahan proses peralihan status dari PKWT ke PKWTT melalui Penetapan Pengadilan Negeri. Sebelum ke pengadilan negeri, kedua belah pihak telah menempuh upaya perundingan bipartite tetapi tidak mencapai kesepakatan, dan adanya nota hasil pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Disnaker setempat;

Menurut Mahkamah Konstitusi, frase “Demi Hukum” Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Ketenagakerjaan bertentangan dengan UUD 1945 sepanjang tidak dimaknai “pekerja dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat”, dengan syarat (1) Telah dilaksanakan perundingan bipartite dan perundingan bipartite tersebut tidak mencapai sepakat atau salah satu pihak menolak untuk berunding, dan (2) Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan-perundingan;

Halaman 17 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Mahkamah Konstitusi menambahkan, pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan adalah untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan serta memberi perlindungan dan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha seperti dijamin Pasal 28 D Ayat (1) Undang Undang Dasar 1945. Karenanya pekerja dapat meminta pelaksanaan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat;

7. Bahwa putusan PHI perkara Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Semarang, ternyata Majelis Hakim dalam putusannya telah memberikan putusan melebihi apa yang dituntut, yaitu terlihat pada halaman 26 alinea ke-1 sebagai berikut "Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan dan ketentuan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah dari hubungan kerja status kontrak keraj/PKWT menjadi pekerja tetap/PKWTT";

Bahwa dalam surat gugatannya Penggugat pada petitumnya tidak terdapat tuntutan untuk menyatakan Kontrak Kerja/PKWT tidak sah dan bertentangan dengan hukum, oleh karenanya demi hukum menjadi pekerja tetap/PKWTT. Karena tidak ada petitum yang demikian, maka status hukum hubungan kerja Penggugat tetaplah status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh karena itu, ketika Majelis Hakim memberikan putusan PKWT demi hukum berubah menjadi PKWTT, maka sejatinya Hakim dalam perkara *a quo* telah memberi putusan yang tidak diminta Penggugat. Hal yang demikian dilarang oleh hukum yang berlaku;

Bahwa *de factie*, dalam dalil gugatan Para Penggugat menguraikan pekerjaan Penggugat di PT Panamtex termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sehingga hubungan kerja tidak dapat dilakukan dengan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT. Selanjutnya saat PKWT berakhir, Penggugat beralih hubungan kerjanya demi hukum berubah menjadi PKWTT. Jadi diketahui Penggugat menuntut adanya hubungan kerja berdasar PKWTT/Pekerja Tetap, maka perselisihan dalam hal ini adalah perselisihan hak. Apa yang sudah diuraikan itu adalah posita gugatan sebagaimana diuraikan pada surat gugatan angka (2), akan tetapi perselisihan hak (permintaan PKWT menjadi PKWTT) yang demikian itu tidak dimintakan dengan tegas dalam petitum gugatan, artinya dalam surat gugatan sama sekali tidak ada petitum tentang perselisihan hak;

Bahwa Posita Penggugat yang ditengarai sebagai perselisihan hak, namun tidak dimintakan dalam Petitumnya. Oleh karenanya hal yang demikian adalah sesuatu yang konyol yang semestinya tidak terjadi;



Bahwa jelas-jelas dalam perselisihan *a quo* ada/terdapat perselisihan hak yang harus dimintakan dalam petitumnya, dimana nanti harus diputus terlebih dahulu oleh majelis hakim sebelum perselisihan PHKnya (Pasal 86 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004). Bagaimana Majelis akan memberikan putusan tentang perselisihan haknya, ketika Penggugat sendiri tidak meminta petitum perselisihan hak (PKWT ke PKWTT) ??;

Bahwa Majelis Hakim hanya terbatas mengabulkan hal-hal yang diminta secara tegas dalam petitum gugatan. Dalam perkara *a quo*, meskipun sesuatu hal atau hak (PKWT menjadi PKWTT) dikemukakan dengan jelas dan tegas dalam dalil gugatan, serta hal atau hak itu dapat dibuktikan Penggugat dalam persidangan, namun hal itu tidak dapat dikabulkan oleh Majelis Hakim apabila tidak diminta dalam petitum. Sesuatu yang tidak dituntut (PKWTT-nya) dalam petitum dalam perkara *a quo*, maka tidak dapat dipertimbangkan dalam putusan;

8. Bahwa perkara PHI Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg, dalam putusannya (halaman 26 alinea ke-5) menyatakan sebagai berikut "Majelis Hakim berpandangan PHK yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat pada bulan Juli 2014 bukan karena Penggugat melakukan kesalahan berat akan tetapi dapat dikategorikan Penggugat melakukan pelanggaran Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama";

Bahwa pendapat Majelis Hakim diatas menurut pemohon kasasi adalah bentuk penerapan hukum yang salah/melanggar hukum, karena dalam perkara *a quo* (perkara yang dimohonkan kasasi) baik Para Penggugat/ Termohon Kasasi maupun Tergugat/Pemohon Kasasi sama sekali tidak mengajukan alat bukti surat "Peraturan Perusahaan". Bagaimana bisa Majelis Hakim tiba-tiba menyatakan Penggugat melanggar Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama PP/PKB milik siapa dan Pasal berapa yang dilanggar ?? Penerapan hukum, khususnya Pasal 161 ayat (1) dan ayat (3) Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dalam perkara *a quo* jelas-jelas bentuk pemaksaan kehendak dari Majelis Hakim dan merupakan penerapan hukum tanpa dilandasi dasar hukum yang benar;

Bahwa dalam putusan perkara Nomor "31" halaman 22 alinea ke-2, Majelis Hakim telah melokalisir bahwa perselisihan dalam perkara ini adalah tentang PHK, apakah karena Tergugat melakukan Efisiensi atau apakah karena Penggugat melakukan kesalahan berat, dengan demikian perselisihan perkara ini termasuk perselisihan PHK". Lalu yang kemudian terjadi pada amar putusan adalah "Hubungan Kerja Penggugat Dan Tergugat Putus Sejak Bulan Juli 2014 Karena Melanggar Peraturan Perusahaan Atau PKB". Bagaimana bisa terjadi

Halaman 19 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

demikian ??, sungguh Majelis Hakim telah lalai memenuhi syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh peraturan perundang-undangan, yang mengancam karena kelalaian itu dengan batalnya putusan;

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

bahwa alasan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara seksama memori kasasi tanggal 27 Januari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 6 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa menurut SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung, pada Sub Kamar Perdata Khusus Angka V, mengenai batasan serikat pekerja yang dapat menjadi kuasa hukum sehubungan ketentuan Pasal 87 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, menentukan yang berhak menerima kuasa dari pekerja yaitu pengurus dari Serikat Pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan pada perusahaan eks dimana pekerja menjadi anggotanya;
- Bahwa terbukti berdasarkan P3 pencatatan Serikat Pekerja Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia PT Panamtex tanggal 23 Maret 2016. sedangkan perselisihan dalam perkara *a quo* sejak tanggal 14 Juli 2014 karena Penggugat merokok di lingkungan perusahaan; Dengan demikian Serikat Pekerja menjadi kuasa setelah Penggugat tidak lagi menjadi pekerja Tergugat. Jadi kuasa Penggugat tidak mempunyai *legal standing* untuk mewakili Penggugat di persidangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT Panamtex tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg tanggal 3 Januari 2017, selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

Halaman 20 dari 22 hal. Put. Nomor 383 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

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;

MENGADILI:

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT PANAMTEX** tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/G/2016/PN.Smg tanggal 3 Januari 2017;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Eksepsi:

- Menerima Eksepsi dari Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

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

3. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 18 Mei 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, 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 Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

K e t u a,

ttd./.

ttd./.

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

Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.

ttd./.

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Halaman 21 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Panitera Pengganti,

ttd./.

Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP : 19591207 198512 2 002

Halaman 22 dari 22 hal. Put. Nomor 383 K/Pdt.Sus-PHI/2017