



PUTUSAN
Nomor 398 K/TUN/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

Memeriksa perkara tata usaha negara dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara:

PT. ADYAWINSA DINAMIKA KARAWANG, tempat kedudukan di Jalan Pangkal Perjuangan (by pass), Nomor 98, Tanjung Mekar, Karawang, Jawa Barat, dalam hal ini diwakili oleh: Yanto Pujo Harsono, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Gunung Bromo, Nomor 28, Lippo Cikarang, Bekasi, pekerjaan Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang;

Selanjutnya memberi kuasa kepada: 1. Laode M. Sabur, SH.,MH., 2. Andi Ramlan M., SH., 3. L.M. Dasriady, SH., dan 4. Agy Sahlan Argiansah, SH., keempatnya kewarganegaraan Indonesia, pekerjaan Advokat, beralamat kantor di Office Tower ITC Cempaka Mas, 7th Floor, Nomor 8 B, Jalan Let. Jend. Soeprapto, Jakarta Pusat 10640, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 Maret 2015;

Pemohon Kasasi dahulu sebagai Terbanding/Penggugat;

melawan:

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KARAWANG, tempat kedudukan di Jalan Surotokunto KM. 6, Karawang 41311;

Termohon Kasasi dahulu sebagai Pembanding/Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat yang bersangkutan ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Terbanding/Penggugat telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Pembanding/Tergugat di muka persidangan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

OBJEK SENGKETA:

Adapun yang menjadi objek sengketa Tata Usaha Negara adalah Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat: 566/4972/BPKK/2013, Perihal: Nota Pemeriksaan, tertanggal 02 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

khusus butir 2 huruf e yang menetapkan “Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi)”;

DASAR GUGATAN:

Adapun yang menjadi dasar gugatan Penggugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa, dengan diterbitkannya objek sengketa *a quo* (Nota Pemeriksaan dari Tergugat) telah merugikan kepentingan dan atau hak Penggugat;
2. Bahwa, Penggugat mendapat order atau pesanan barang berdasarkan Purchase Order (PO) dari pembeli yang telah ditentukan jumlah barangnya, harga dan waktu penyelesaiannya atau pengiriman barang. Yang berarti pesanan barang yang diterima oleh Penggugat bersifat sementara atau tidak terus menerus atau tidak dalam jangka waktu panjang;
3. Bahwa, karena Penggugat menerima order atau pesanan barang yang sifatnya sementara, maka Penggugat membuat dua system perekrutan karyawan/pekerja yakni ada karyawan kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ada karyawan tetap/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Bahwa, dengan dua system perekrutan karyawan tersebut bertujuan agar supaya perusahaan Penggugat dapat bertahan atau tidak tutup, dimana apabila pesanan barang berkurang, maka agar supaya biaya tidak membengkak, maka karyawan kontrak/PKWT akan diberhentikan, sedangkan karyawan/pekerja tetap/PKWTT tetap bekerja;
5. Bahwa, disamping itu, Penggugat akan mengangkat karyawan/pekerja kontrak/PKWT apabila kondisi perusahaan memungkinkan dan kondite karyawan dinyatakan baik dan dapat bekerjasama dengan Penggugat;
6. Bahwa, apabila semua karyawan diangkat menjadi karyawan tetap/PKWTT sebagaimana yang diperintahkan oleh Tergugat berdasarkan nota pemeriksaan yang diterbitkannya, maka Penggugat akan mananggung biaya berupa gaji karyawan yang tidak bekerja atau setengah menganggur yang disebabkan berkurangnya pesanan barang dan pada akhirnya pabrik Penggugat tidak dapat bertahan;
7. Bahwa, hak Penggugat yang dilanggar adalah hak Penggugat untuk mempekerjakan karyawan dengan system kontrak/PKWT dan mempekerjakan karyawan secara tetap/PKWTT, sebagaimana hak Penggugat tersebut dijamin dengan undang-undang berdasarkan pasal 56



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur:

“(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. jangka waktu, atau;
- b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”;

8. Bahwa, berdasarkan Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat: 566/4972/BPKK/2013 tertanggal 02 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang, selanjutnya disebut “Keputusan Tergugat” dan menjadi Objek Sengketa dalam perkara *a quo*, dimana Tergugat dalam ketetapannya tersebut, telah menetapkan hal-hal berikut:

Pertama:

Dasar:

- a. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan;
- b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- c. Surat Nomor 566/1701/DPKK/2013 tanggal 9 April 2013, Perihal: Nota Pemeriksaan;

Kedua:

Bahwa, atas dasar tersebut perusahaan belum melaksanakan terhadap nota pemeriksaan kami yaitu:

- a. Melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja secara berkala terhadap seluruh karyawan;
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja (klinik) yang dijalankan oleh Dokter bersertifikat hyperkes;
- c. Membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3);
- d. Membuat rekomendasi catering dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang;
- e. Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Membuat rekomendasi Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Lebih Baik (JKPLB) dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang;
9. Bahwa, Penggugat mengajukan gugatan ini untuk memohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung agar membatalkan sebagian objek sengketa sebagaimana tersebut diatas, khususnya butir 2 huruf e yang memerintahkan kepada Penggugat agar melaksanakan penetapan dibawah ini:
- “Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi)”;
10. Bahwa, pengajuan gugatan tata usaha negara ini diajukan oleh Penggugat setelah menerima objek sengketa dari Tergugat yakni Surat Nomor 566/4972/BPKK/2013 tertanggal 02 Oktober 2013 tentang Nota Pemeriksaan dari Tergugat pada tanggal, 9 Oktober 2013, sedangkan gugatan ini diajukan pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Bandung pada tanggal, 20 Desember 2013. Dengan demikian, gugatan ini telah memenuhi Pasal 55 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, karena masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari terhitung sejak Keputusan Tergugat perihal Nota Pemeriksaan diterima oleh Penggugat;
11. Bahwa, objek sengketa tersebut, sesuai Surat Nomor 566/4972/BPKK/2013 tertanggal 02 Oktober 2013 tentang Nota Pemeriksaan yang diterbitkan oleh Tergugat dan ditujukan kepada Penggugat merupakan Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret, individual dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata *in casu* PT. Adyawinsa Dinamika Karawang, sehingga memenuhi ketentuan Pasal 1 angka (9) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang menegaskan bahwa:
- “Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata”;

Halaman 4 dari 28 halaman. Putusan Nomor 398 K/TUN/2015

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)

Halaman 4



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, ketetapan Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang berdasarkan Surat Nomor 566/4972/BPKK/2013 tertanggal 02 Oktober 2013 tentang Nota Pemeriksaan adalah keputusan tertulis yang berisi penetapan (*beschikking*) dan berlaku sejak objek sengketa dikeluarkan oleh Pejabat yang bersangkutan (*einmalig*);

Bahwa, objek sengketa sebagaimana dimaksud diatas bersifat konkrit, karena objek sengketa diterbitkan oleh Tergugat, tidak abstrak, yang memerintahkan kepada Penggugat agar melaksanakan penetapan Tergugat diantaranya "Merubah status hubungan kerja karyawan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi)";

Bahwa, objek sengketa tersebut bersifat individual karena tidak ditujukan secara umum, tetapi ditujukan khusus kepada Penggugat sebagai badan hukum, sebagaimana surat tersebut menyebutkan:

Kepada Yth;

Sdr. Pimpinan/Direktur;

PT. Adyawinsa Dinamika Karawang;

Jl. Pangkal Perjuangan (by Pass) Nomor 98;

Tanjung Mekar;

Di -;

Karawang;

Bahwa, objek sengketa tersebut bersifat final, karena objek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat tidak memerlukan persetujuan dari instansi atau pejabat yang ada diatasnya;

12. Bahwa, objek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat tersebut mempunyai akibat hukum terhadap Penggugat, karena Penggugat diperintahkan untuk mengangkat semua karyawannya menjadi karyawan tetap atau menjadi karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan sesuai dengan bentuk usaha Penggugat, tidak memungkinkan untuk mengangkat semua karyawan menjadi karyawan tetap/PKWTT. Disamping itu, Penggugat dirugikan karena hilangnya hak Penggugat untuk merekrut karyawan kontrak atau karyawan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang ditentukan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur:



“(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

a. jangka waktu, atau;

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”;

13. Bahwa, ketetapan Tergugat yang memerintahkan kepada Penggugat untuk melaksanakan perubahan status pekerja Penggugat dari status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) telah bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan asas-asas umum pemerintahan yang baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara;

OBJEK SENGKETA YANG DITERBITKAN TERGUGAT BERTENTANGAN DENGAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU;

14. Bahwa, objek sengketa yang dikeluarkan oleh Tergugat tersebut bertentangan dengan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mengatur sebagaimana tersebut dibawah ini:

Pasal 56 menyebutkan:

“(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

a. jangka waktu, atau;

b. selesainya suatu pekerjaan tertentu”;

Pasal 59 menyebutkan:

“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”;

15. Bahwa, berdasarkan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Penggugat diberikan hak untuk mengangkat atau merekrut karyawan, baik karyawan/pekerja kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(PKWT) maupun pekerja tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Bahwa, dengan dikeluarkannya objek sengketa oleh Tergugat itu telah melanggar hak Penggugat yang diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga objek sengketa tersebut harus dibatalkan;

16. Bahwa, Penggugat merupakan perusahaan yang membuat “part” atau bagian kendaraan roda empat atau roda dua diantaranya pembuatan pintu mobil dan *spare part* mobil atau motor yang mana pesanan *spare part* tersebut datang dari beberapa produsen atau pabrik mobil atau motor dan dari produsen/pabrik *spare part* lainnya;
17. Bahwa, Penggugat hanya menerima pesanan (order) dari produsen/pabrik mobil atau motor atau produsen/pabrik *spare part* berdasarkan kontrak jangka pendek atau berdasarkan Purchase Order (PO) yang telah ditentukan jumlah barangnya dan telah ditentukan waktu penyelesaian atau pengiriman barangnya, yang mana kontraknya ada yang 1 (satu) Tahun dan paling lama 3 (tiga) Tahun;
18. Bahwa, pesanan pembuatan *spare part* mobil atau motor yang diterima dari produsen/pabrik mobil atau motor atau pabrik *spare part* adalah sementara sifatnya, karena barangnya tertentu dan telah ditentukan waktunya, sehingga setiap saat dapat saja terjadi pesanan dihentikan atau dialihkan ke perusahaan lain;
19. Bahwa, bentuk usaha Penggugat yang hanya menerima pesanan barang berdasarkan kontrak jangka pendek atau Purchase Order (PO) yang sementara sifatnya, berbeda dengan bentuk usaha pabrik mobil yang memproduksi mobil/motor tidak berdasarkan Purchase Order (PO), tetapi berdasarkan target penjualan mobil/motor yang berarti pekerjaannya bersifat tetap;
20. Bahwa, karena perusahaan Penggugat melakukan pekerjaan yang sifatnya sementara yang mana kontraknya ada yang 1 (satu) dan paling lama 3 (tiga) Tahun. maka sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat tidak melakukan pelanggaran dengan mempekerjakan sebagian pekerjaanya berdasarkan kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
21. Bahwa, saat ini pekerja yang bekerja pada Penggugat berjumlah 1190 orang yang terdiri dari 817 orang sebagai pekerja kontrak atau Perjanjian

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

Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan 373 orang sebagai pekerja tetap atau PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

22. Bahwa, per Januari 2013 pekerja yang bekerja pada Penggugat dengan status pekerja kontrak/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) berjumlah 137 orang, dan per Desember 2013 pekerja berstatus pekerja kontrak menjadi 373 orang;
23. Bahwa, berdasarkan data tersebut, Penggugat telah memperhatikan dengan baik status pekerja/karyawan yang sebelumnya ada 137 orang pekerja kontrak/PKWT saat ini telah meningkat atau bertambah menjadi 373 orang;
24. Bahwa, pengangkatan pekerja kontrak atau PKWT menjadi pekerja tetap/PKWTT dilakukan oleh Penggugat dengan hati-hati dan penuh pertimbangan serta sesuai dengan kemampuan Penggugat berdasarkan kontrak pesanan barang atau kelanjutan order yang diterima Penggugat dengan tujuan agar supaya Penggugat tidak tutup atau bangkrut dan tetap dapat menjalankan usahanya apabila pesanan berkurang;
25. Bahwa, dengan demikian keputusan Tergugat yang menyatakan agar Penggugat merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai surat Nomor 566/4972/BPKK/2013, Perihal: Nota Pemeriksaan, tanggal 02 Oktober 2013 telah bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga harus dibatalkan;

OBJEK SENGKETA BERTENTANGAN DENGAN ASAS-ASAS UMUM PEMERINTAHAN YANG BAIK:

26. Bahwa, Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)/"algemene beginselen van behoorlijk bestuur" adalah asas-asas umum yang dijadikan sebagai dasar dan tata cara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, yang dengan cara demikian penyelenggaraan pemerintahan itu menjadi baik, sopan, adil, dan terhormat, bebas dari kezaliman, tidak melanggar peraturan, tidak menyalahgunakan wewenang dan tidak melakukan tindakan sewenang-wenang. Disamping itu menurut J.B.J.M. Ten Berge mengatakan "suatu keputusan pemerintah yang bertentangan dengan asas pemerintahan yang baik berarti bertentangan dengan peraturan hukum. Meskipun asas itu berupa pernyataan samar, tetapi kekuatan mengikatnya sama sekali tidaklah samar. Asas ini memiliki daya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja yang mengikat umum" (Buku Hukum Administrasi Negara, Edisi Revisi, Ridwan HR, Pt. Rajagrafindo Persada, Jakarta, hal. 235-236);

27. Bahwa, Tergugat dalam menerbitkan objek sengketa juga telah melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AAUPB)/"*algemene beginselen van behoorlijk bestuur*" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yakni:
- a. Objek Sengketa Melanggar Asas Keadilan Dan Kewajaran:

Bahwa, asas ini menghendaki agar pejabat negara dalam menjalankan fungsinya atau melakukan tindakan agar selalu memperhatikan asas keadilan dan kewajaran. Asas keadilan menuntut tindakan secara proporsional, sesuai, seimbang dan selaras dengan hak setiap orang.;

Bahwa, telah diketahui umum dan merupakan praktek yang terjadi dalam masyarakat, khususnya dibidang usaha atau industri, bahwa dalam setiap perusahaan atau pabrik terdapat pekerja kontrak/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);

Bahwa, fakta yang telah diketahui umum (*notoire feiten*) tidak perlu dibuktikan, karena semua orang mengetahui hal tersebut bahwa dalam setiap perusahaan, baik perusahaan yang berkedudukan sebagai produsen atau perusahaan yang hanya menerima *job order* atau pesanan berdasarkan Purchasing Order (PO) seperti perusahaan Penggugat terdapat pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja kontrak (PKWT). Bahkan di Kantor Pemerintahan ada karyawan tetap dan ada karyawan honorer/kontrak atau tidak tetap;

Bahwa, telah diketahui secara umum, bahwa banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerjaanya dengan status kontrak/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) yang berlokasi di Karawang, akan tetapi hanya Penggugat dan grup Penggugat yakni PT. Adyawinsa Stamping Industri yang mendapat nota pemeriksaan yang memerintahkan agar Penggugat mengalihkan semua pekerjaanya dari pekerja kontrak/PKWT menjadi pekerja tetap/PKWTT;

Bahwa, untuk memenuhi asas keadilan, Tergugat seharusnya memperlakukan sama terhadap semua perusahaan yang ada di Karawang dengan melakukan pemeriksaan dan menerbitkan objek sengketa (Nota Pemeriksaan) kepada semua perusahaan agar mengalihkan pekerja kontrak/PKWT menjadi pekerja tetap/PKWTT, namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Tergugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, tindakan Tergugat dimaksud yang menerbitkan objek sengketa berupa Surat Nomor 566/4972/BPKK/2013, Perihal: Nota Pemeriksaan, tanggal 02 Oktober 2013 telah melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik yaitu melanggar asas keadilan dan kewajaran;

- b. Objek Sengketa Melanggar Asas Kesamaan Dalam Mengambil Keputusan;

Bahwa, asas ini menghendaki agar badan pemerintahan memperlakukan sama terhadap semua masyarakat dengan kata lain agar badan pemerintahan mengambil tindakan yang sama atas kasus-kasus yang faktanya sama;

Bahwa, semua jenis usaha diseluruh Indonesia menerapkan dua system perekrutan karyawan/pekerja yakni ada yang berstatus pekerja kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan ada yang berstatus pekerja tetap/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

Bahwa, di Kabupaten Karawang - pun pada umumnya perusahaan merekrut karyawan/pekerja dengan dua cara yaitu merekrut pekerja/karyawan dengan status kontrak/PKWT dan pekerja/karyawan dengan status tetap/PKWT;

Bahwa, Tergugat melanggar asas "Kesamaan didalam mengambil keputusan" karena tidak mengambil keputusan yang sama atas kasus yang sama yakni tidak memberikan nota pemeriksaan kepada semua perusahaan yang ada di Kabupaten Karawang, tetapi Tergugat hanya menerbitkan objek sengketa hanya kepada Penggugat atau mungkin hanya beberapa perusahaan itupun kalau ada;

Bahwa, sebagai bahan pertimbangan Majelis Hakim, perlu Penggugat sampaikan bahwa tujuan penerapan perekrutan karyawan dengan 2 (dua) cara tersebut bermaksud untuk menyaring dengan baik karyawan yang berpotensi dan dapat bekerjasama dengan perusahaan dengan cara melihat kinerja karyawan tersebut pada masa kontrak dan kalau dinilai baik, maka perusahaan mengangkat karyawan kontrak tersebut menjadi karyawan tetap. Disamping itu, disesuaikan juga dengan volume pekerjaan yang ada, karena volume pekerjaan suatu waktu banyak, tetapi suatu waktu berkurang. Dan tentunya hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan agar tetap bisa berjalan dan mempertahankan kelangsungan kesempatan kerja;

Bahwa, Tergugat juga melanggar asas hukum umum yakni asas persamaan didepan hukum (*equality before the law*) yang mana asas ini



sudah dikenal sejak lama dalam literatur filsafat hukum dan sering digandengkan dengan asas keadilan dan kebebasan atau kemerdekaan. Di Indonesia asas persamaan memperoleh landasan konstitusional dalam Konstitusi (Undang-Undang Dasar 1945) dan Tap MPR Nomor II/MPR/1978. Pada hakekatnya asas persamaan ini menekankan pada setiap orang mempunyai kedudukan yang sama dimata hukum (*equality before the law*), tanpa terkecuali juga berlaku terhadap semua badan hukum perdata;

Asas Persamaan menghendaki agar dalam menghadapi kasus atau fakta yang sama, badan/pejabat tata usaha negara mengambil tindakan (keputusan) yang sama pula. Bahwa Tergugat yang menerbitkan Objek Sengketa tersebut hanya ditujukan kepada Penggugat saja dan afiliasi Penggugat yakni PT. Adyawinsa Stamping Industri, padahal banyak perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Karawang yang mempekerjakan pekerjaanya dengan cara kontrak (PKWT);

c. Asas Permainan Yang Layak (*Fair Play*);

Bahwa, asas ini dimaksudkan agar setiap orang termasuk badan hukum perdata diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mencari kebenaran dan keadilan serta diberi kesempatan untuk membela diri dengan memberikan argumentasi-argumentasi sebelum dijatuhkannya putusan administrasi;

Bahwa, Tergugat sebelum mengeluarkan objek sengketa dengan menerbitkan nota pemeriksaan *a quo* (objek sengketa), tidak memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk membela diri dan mengajukan argumentasi, namun setelah datang ke pabrik Penggugat beberapa hari kemudian mengeluarkan nota pemeriksaan dimaksud. Seharusnya Tergugat memanggil Penggugat dan mendengar pembelaan atau argumentasi Penggugat, tetapi hal itu tidak dilakukan oleh Tergugat;

Bahwa, Penggugat menduga, Tergugat membuat keputusan dengan menerbitkan objek sengketa dimaksud kepada Penggugat, karena mendapat tekanan dari serikat pekerja, sehingga Tergugat dalam mengeluarkan keputusan tidak dalam keadaan bebas;

Bahwa, dengan demikian Tergugat tidak fair dalam mengeluarkan objek sengketa yang membuktikan Tergugat melanggar asas Permainan Yang Layak (*Fair Play*), sehingga objek sengketa yakni nota pemeriksaan *a quo* harus dibatalkan;

DALAM PENUNDAAN:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa, Penggugat memohon penundaan pelaksanaan objek sengketa yang diterbitkan oleh Tergugat berupa Surat Keputusan Tergugat sesuai Surat Nomor 566/4972/BPKK/2013, perihal: Nota Pemeriksaan, tertanggal 02 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang, khusus butir 2 huruf e yang menetapkan “Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);
2. Bahwa, permohonan penundaan berdasarkan Pasal 67 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara yang mengatur:

“ayat (2) : Penggugat dapat mengajukan permohonan agar pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara itu ditunda selama pemeriksaan sengketa Tata Usaha Negara sedang berjalan, sampai ada putusan Pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap;

ayat (3) : Permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dapat diajukan sekaligus dalam gugatan dan dapat diputus terlebih dahulu dari pokok sengketanya;

ayat (4) : Permohonan penundaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2):

 - a. dapat dikabulkan hanya apabila terdapat keadaan yang sangat mendesak yang mengakibatkan kepentingan penggugat sangat dirugikan jika Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu tetap dilaksanakan;
 - b. tidak dapat dikabulkan apabila kepentingan umum dalam rangka pembangunan mengharuskan dilaksanakannya keputusan tersebut”;

Penjelasan pasal diatas adalah:

“Akan tetapi dalam keadaan tertentu, penggugat dapat mengajukan permohonan agar selama proses berjalan Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu diperintahkan ditunda pelaksanaannya. Pengadilan akan mengabulkan permohonan penundaan pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara tersebut hanya apabila:

- a. terdapat keadaan yang sangat mendesak, yaitu jika kerugian yang akan diderita penggugat akan sangat tidak seimbang dibanding dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

manfaat bagi kepentingan yang akan dilindungi oleh pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara tersebut, atau;

- b. pelaksanaan Keputusan Tata Usaha Negara yang digugat itu tidak ada sangkut pautnya dengan kepentingan umum dalam rangka pembangunan”;
3. Bahwa, apabila putusan Tergugat *a quo* dilaksanakan yang memerintahkan agar karyawan Penggugat seluruhnya diangkat menjadi karyawan tetap, maka akan merugikan Penggugat, bahkan akan mengakibatkan Penggugat tidak dapat menjalankan usahanya alias tutup, karena tidak dapat menanggung beban yang berat, sementara pesanan barang yang Penggugat terima semuanya merupakan *job order* yang sifatnya sementara yang sewaktu-waktu dapat dihentikan oleh pemberi pesanan/pemberi order dalam hal ini produsen mobil atau produsen *spare part* lainnya;
4. Bahwa, Penggugat sampai dengan saat ini dapat bertahan dalam menjalankan usahanya walaupun kondisi ekonomi yang kurang baik, disebabkan karena Penggugat dapat memenage atau mengatur system perekrutan karyawan/pekerja dengan dua cara yakni ada karyawan tetap (PKWTT) dan ada karyawan kontrak (PKWT) yang tentunya hal ini disesuaikan dengan bentuk bisnis Penggugat yang hanya menerima *job order* atau menerima pekerjaan dari produsen mobil atau produsen *spare part* lainnya yang sementara sifatnya;
5. Bahwa, dengan adanya 2 (dua) macam status karyawan/pekerja dalam perusahaan Penggugat itu tidak ada sangkut pautnya dengan kepentingan umum dalam rangka pembangunan sebagaimana disebut dalam penjelasan Pasal 67 ayat (2) sebagaimana disebutkan diatas. Bahkan sebaliknya apabila Penggugat dipaksakan oleh Tergugat untuk mengalihkan semua pekerjaanya dari pekerja kontrak/PKWT menjadi pekerja tetap/PKWTT, maka tidak dalam waktu beberapa lama perusahaan Penggugat akan menghentikan produksi karena Penggugat tidak akan mampu dan kemudian melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pada akhirnya tutup;
6. Bahwa, apabila perusahaan Penggugat tutup, tentunya hal ini justeru akan merugikan kepentingan umum dalam rangka pembangunan, karena akan terjadi pengangguran yang dapat mengakibatkan kriminalitas meningkat, pemerintah kehilangan pendapatan dari pajak dan iuran daerah, penduduk sekitar akan kehilangan mata pencaharian, diantaranya pedagang disekitar pabrik Penggugat, penduduk yang mempunyai kontrakan, tukang ojek,

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

termasuk pengusaha yang mengambil limbah dari pabrik Penggugat akan tutup;

7. Bahwa, oleh karenanya, keputusan Tergugat *a quo* lebih banyak keburukannya daripada kebaikannya (manfaatnya), sehingga sangat beralasan apabila permohonan penundaan ini dikabulkan oleh Majelis Hakim;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas Penggugat mohon kepada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung agar memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM PENUNDAAN:

1. Mengabulkan permohonan Penggugat tentang penundaan pelaksanaan objek sengketa;
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk menunda pelaksanaan keputusan Tergugat Nomor 566/4972/BPKK/2013, Perihal: Nota Pemeriksaan, tertanggal 02 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang, khusus butir 2 huruf e yang menetapkan "Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan gugatan yang diajukan oleh Penggugat secara keseluruhan;
2. Menyatakan batal atau tidak sah keputusan Tergugat yakni surat yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat: 566/4972/BPKK/2013, perihal: Nota Pemeriksaan, tertanggal 02 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang menetapkan "Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);
3. Mewajibkan kepada Tergugat untuk mencabut sebagian keputusannya sesuai dengan Nomor Surat: 566/4972/BPKK/2013, Perihal: Nota Pemeriksaan, tertanggal 02 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang menetapkan "Merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);

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

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung telah mengambil putusan, yaitu Putusan Nomor 177/G/2013/PTUN-BDG. Tanggal 3 April 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam penundaan;

- Mempertahankan Penetapan Majelis Hakim tentang Penundaan pelaksanaan Surat Keputusan obyek sengketa Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, Perihal Nota Pemeriksaan yang ditujukan kepada pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang menetapkan merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi), berikut tindakan lainnya yang bersangkutan paut atau tindak lanjut dari Surat Keputusan obyek sengketa sampai adanya Putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, kecuali ada Penetapan lain yang mencabutnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Batal Surat Keputusan Tergugat berupa Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, Perihal Nota Pemeriksaan yang ditujukan kepada pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang menetapkan merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mencabut sebagian Surat keputusan berupa: Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, Perihal Nota Pemeriksaan yang ditujukan kepada pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang menetapkan merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap

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

sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp.225.000,- (dua ratus dua puluh lima ribu rupiah);

Menimbang, bahwa dalam tingkat banding atas permohonan Tergugat putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tersebut telah dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dengan Putusan Nomor 313/B/2014/PT.TUN.JKT., Tanggal 18 Februari 2015, yang amarnya sebagai berikut:

- Menerima permohonan banding dari Tergugat/Pembanding;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tanggal 3 April 2014 Nomor 177/G/2013/PTUN-BDG yang dimohonkan banding tersebut, dan dengan:

MENGADILI SENDIRI:

I. Dalam Penundaan:

- Mencabut dan menyatakan tidak memiliki kekuatan hukum Penetapan Majelis Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tanggal 19 Maret 2014 tentang Penundaan pelaksanaan Surat Keputusan obyek sengketa Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, Perihal Nota Pemeriksaan yang ditujukan kepada pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang menetapkan merubah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi), berikut tindakan lainnya yang bersangkutan paut atau tindak lanjut dari Surat Keputusan obyek sengketa;

II. Dalam Pokok Perkara:

1. Menyatakan gugatan Penggugat/Terbanding tidak dapat diterima;
2. Menghukum Penggugat/Terbanding untuk membayar biaya perkara dalam kedua tingkat peradilan yang dalam tingkat banding ditetapkan sebesar Rp 250.000,- (dua ratus lima puluh ribu rupiah).

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Terbanding/Penggugat pada Tanggal 17 Maret 2015, kemudian terhadapnya oleh Terbanding/Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Tanggal 27 Maret 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada Tanggal 30 Maret 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 177/G/2013/PTUN-BDG. *juncto* Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

313/B/2014/PT.TUN.JKT. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung. Permohonan tersebut diikuti dengan Memori Kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung tersebut pada tanggal 09 April 2015;

Bahwa setelah itu, oleh Termohon Kasasi yang pada Tanggal 21 April 2015 telah diberitahu tentang Memori Kasasi dari Pemohon Kasasi, namun Termohon Kasasi tidak mengajukan Jawaban Memori Kasasi (Kontra Memori Kasasi) sesuai dengan Surat Keterangan Tidak/Belum Mengajukan Kontra Memori Kasasi Nomor 05/G/2014/PTUN-BDG. Tanggal 08 Juni 2015 yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung;

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

ALASAN KASASI

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam Memori Kasasi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Keberatan Kasasi Pemohon Kasasi mengenai pertimbangan *Judex Facti* tingkat banding telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan dalam peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, yakni:

- a) Keberatan Pemohon Kasasi terhadap pertimbangan *Judex Facti* tingkat banding pada halaman 9 dan 10 yang menyebutkan:

“menimbang, bahwa apabila dihubungkan antara objek sengketa dengan ketentuan dalam Pasal 1 angka 9 Undang-Undang tentang Peradilan Tata Usaha Negara tersebut maka Majelis Hakim Tingkat Banding berpendapat bahwa sifat dari objek sengketa tidak memenuhi unsur dari suatu keputusan tata usaha negara sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 9 yaitu unsur individual oleh karena dalam huruf e tersebut hanya menyebutkan “sejumlah karyawan”, serta materi dari surat objek sengketa tersebut merupakan Nota Peringatan II karena Penggugat/Terbanding tidak melaksanakan Nota Pemeriksaan dari Tergugat/Pembanding Nomor 566/1701/BPKK/2013 tanggal 9 April 2013”.

Bahwa kemudian yang menjadi pertanyaan adalah apakah benar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pertimbangan *Judex Facti* tingkat banding yang menyatakan bahwa objek sengketa tidak memenuhi unsur individual dan objek sengketa merupakan nota sehingga tidak dapat dikualifikasi sebagai Keputusan Tata Usaha Negara ?

Bahwa menurut Pemohon Kasasi objek sengketa yang berupa nota pemeriksaan dapat dikualifikasi sebagai keputusan tata usaha negara yang memenuhi unsur individual sebagaimana isi ketentuan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana yang dapat dijelaskan dibawah ini;

Bahwa objek sengketa *a quo* bersifat individual karena tidak ditujukan secara umum, tetapi ditujukan khusus kepada Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat Asal sebagaimana nota pemeriksaan (objek sengketa) tersebut menyebutkan:

Kepada Yth.

Sdr. Pimpinan/Direktur

PT. Adyawinsa Dinamika Karawang

Jl. Pangkal Perjuangan (by Pass) Nomor 98

Tanjung Mekar

Di-

Karawang.

Bahwa menurut Zairin Harahap dalam bukunya Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, berpendapat bahwa Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN) “bersifat individual adalah KTUN tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu alamat maupun hal yang dituju, kalau yang dituju itu lebih dari seorang , tiap-tiap nama orang yang terkena keputusan itu disebutkan. Misalnya keputusan tentang pelebaran jalan.” (*vide* Zairin Harahap, Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara, Rajawali Pers, 1997, hal. 68);

Bahwa objek sengketa (*vide* Bukti P-1) berupa Nota Pemeriksaan Nomor 566/4972/BPKK/2013, yang diterbitkan oleh Tergugat dalam hal ini Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, pada tanggal, 2 Oktober 2013 yang ditujukan kepada Pemohon Kasasi/Penggugat Asal dalam hal ini PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf yang menetapkan agar Penggugat “Merubah status hubungan kerja karyawan dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)



terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus (bagian produksi) bersifat individual;

Bahwa dari fakta hukum tersebut, membuktikan bahwa nota pemeriksaan (objek sengketa) memenuhi unsur individual karena tidak ditujukan Pemohon Kasasi dan kepada karyawan/pekerja, tetapi ditujukan hanya kepada Pemohon Kasasi agar Pemohon Kasasi menjalankan isi objek sengketa tersebut;

Bahwa oleh karenanya, pertimbangan *Judex Facti* tingkat banding tersebut telah lalai memenuhi syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang, dengan alasan bahwa pengertian keputusan menurut Pasal 1 angka (9) Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, yang menegaskan bahwa:

“Keputusan Tata Usaha Negara adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang berisi tindakan hukum Tata Usaha Negara yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata”.

Bahwa dari rumusan tersebut diatas, menurut DR. S.F. Marbun dalam bukunya Peradilan Administrasi dan Upaya Administratif di Indonesia, diterbitkan oleh UII Press Yogyakarta Tahun 2003 halaman 109, dapat ditarik unsur-unsur yuridis keputusan menurut hukum positif sebagai berikut:

1. Suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara;
2. Berisi tindakan hukum tata usaha negara;
3. Berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. Bersifat konkret, individual dan final;
5. Menimbulkan akibat hukum bagi Seseorang atau Badan Hukum Perdata.

Selanjutnya, menurut DR. S.F. Marbun, menyebutkan bahwa Penetapan Tertulis merupakan tolak ukur pangkal sengketa dalam peradilan administrasi atau merupakan kompetensi absolut peradilan administrasi atau juga merupakan tolak ukur horizontal Badan Peradilan Administrasi Nasional. Penetapan tertulis bukanlah ditujukan kepada bentuk formalnya suatu surat keputusan, tetapi menunjuk kepada isinya, sehingga memo



atau nota telah dapat disebut sebagai suatu keputusan dari badan/pejabat tata usaha negara dan dapat dijadikan objek sengketa.

Agar sebuah memo atau nota dapat disebut sebagai suatu surat keputusan badan/pejabat tata usaha negara, apabila atau harus jelas:

- a. Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara mana yang mengeluarkannya;
- b. Maksud serta mengenai hal apa isi tulisan itu;
- c. Kepada siapa tulisan itu ditujukan dan apa yang ditetapkan didalamnya;
- d. Menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Dari uraian diatas, dan dihubungkan dengan objek sengketa (Nota Pemeriksaan Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, perihal Nota Pemeriksaan yang ditujukan kepada pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e) yang merupakan sebuah Nota yang diterbitkan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang yang nota bene adalah Pejabat Tata Usaha Negara (in casu Tergugat/Pembanding/Termohon Kasasi) dapat dikualifikasi objek sengketa tata usaha Negara;

Selanjutnya dalam obyek sengketa tersebut, Tergugat menetapkan merubah status hubungan kerja karyawan Penggugat/Terbanding/Pemohon Kasasi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditujukan kepada Penggugat (in casu PT. Adyawinsa Dinamika Karawang) dalam hal ini sebagai badan hukum perdata;

Dengan demikian akibat nota pemeriksaan yang diterbitkan oleh Tergugat tersebut, telah menimbulkan akibat hukum kepada Penggugat yakni Penggugat telah dirugikan karena hilangnya hak Penggugat untuk merekrut karyawan kontrak berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa dengan demikian, berdasarkan ketentuan hukum dan pendapat ahli tersebut diatas, maka sangat jelas bahwa obyek sengketa dalam perkara a quo yang berupa nota pemeriksaan adalah suatu Keputusan Tata Usaha Negara yang memenuhi unsur individual, sehingga keputusan Judex Facti dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta salah dalam menerapkan hukum;



- b) Keberatan Pemohon Kasasi terhadap pertimbangan *Judex Facti* tingkat banding pada halaman 10 yang menyebutkan:

“Menimbang, bahwa lebih lanjut apabila dicermati, materi dari objek gugatan yang dimohonkan untuk dinyatakan batal oleh Penggugat/ Terbanding maka Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Banding berpendapat bahwa pokok permasalahan (*objectum litis*) dalam perkara ini adalah mengenai hubungan industrial karena menyangkut penetapan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT”

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut diatas adalah keliru dalam menyimpulkan pokok permasalahan, karena yang menjadi materi objek gugatan adalah penetapan Termohon Kasasi yang memerintahkan Pemohon Kasasi agar mengalihkan pekerja dari PKWT menjadi PKWTT yang menurut Pemohon Kasasi dan disetujui oleh Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung bahwa perintah agar pekerja dialihkan dari PKWT menjadi PKWTT bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yakni bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

- c) Keberatan Pemohon Kasasi terhadap pertimbangan hukum *Judex Facti* tingkat banding yang menyebutkan bahwa “menimbang, bahwa mengenai penetapan PKWT menjadi PKWTT dalam keputusan objek sengketa tersebut bukan Perusahaan saja yang terlibat dan memiliki kepentingan akan tetapi juga menyangkut Pekerja atau Serikat Pekerja yang justru dalam sengketa ini tidak terlibat atau dilibatkan”

Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* tingkat banding tersebut adalah sangat keliru, mengingat bahwa berdasarkan hukum acara yang berlaku dimana kepentingan merupakan syarat mutlak yang harus dimiliki oleh seseorang atau badan hukum untuk mengajukan gugatan sebagaimana adigiumnya yang mengatakan *point d’interet-point d’action* atau bila ada kepentingan, maka disitu baru boleh berproses.

Oleh karena kepentingan harus melekat pada diri Penggugat maka yang dapat menjadi Penggugat menurut Pasal 53 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara adalah “orang atau badan hukum perdata yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu keputusan Tata Usaha Negara dapat mengajukan gugatan tertulis Kepada Pengadilan yang berwenang yang berisi tuntutan agar keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu dinyatakan batal atau tidak sah, dengan atau tanpa disertai tuntutan ganti rugi



dan/atau direhabilitasi”. Sedangkan yang menjadi pihak Tergugat menurut Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara “Tergugat adalah Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan berdasarkan wewenang yang ada padanya atau yang dilimpahkan kepadanya yang digugat oleh orang atau badan hukum perdata”. Kalau pihak penggugat telah ditentukan dengan tegas siapa pihak Penggugat, lain halnya dengan Tergugat dimana yang dapat menjadi Tergugat dapat selain Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yaitu setiap orang yang berkepentingan atau lebih lengkapnya disebutkan dalam Pasal 83 ayat 1 adalah sebagai berikut: “Selama pemeriksaan berlangsung, setiap orang yang berkepentingan dalam sengketa pihak lain yang sedang diperiksa oleh Pengadilan, baik atas prakarsa sendiri dengan mengajukan permohonan, maupun atas prakarsa Hakim, dapat masuk dalam sengketa Tata Usaha Negara, dan bertindak sebagai:

- a. Pihak yang membela haknya; atau
 - b. Peserta yang bergabung dengan salah satu pihak yang bersengketa.”.
- Berdasarkan ketentuan tersebut diatas, jika sekiranya ada pihak lain yang merasa mempunyai kepentingan dalam perkara *a quo*, maka pihak lain tersebut bisa sebagai Penggugat Intervensi atau dalam kedudukan sebagai Tergugat Intervensi, namun pihak lain yang dimaksud oleh *Judex Facti* tingkat banding tersebut dalam hal ini Pekerja, namun tidak menggunakan haknya, sehingga pertimbangan *Judex Facti* adalah sangat keliru;

“Menimbang, bahwa dengan demikian maka menurut Majelis Hakim Tingkat Banding permasalahan pokok dalam sengketa ini merupakan permasalahan hubungan industrial hal mana berdasarkan Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sengketa ini termasuk dalam sengketa hubungan industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), oleh karena itu seharusnya Pengadilan Tata Usaha Negara menyatakan tidak berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikannya, dan dengan demikian gugatan Penggugat/ Terbanding harus dinyatakan tidak diterima.”

Bahwa *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta telah keliru dalam menerapkan hukum dengan menyatakan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, tetapi adalah wewenang Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dengan alasan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili sengketa antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja tentang hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dalam perkara *a quo* adalah sengketa antara Pemohon Kasasi sebagai badan Hukum dengan Pejabat Tata Usaha Negara akibat diterbitkannya Keputusan yang merugikan Pemohon Kasasi;

Bahwa untuk membuktikan bahwa *Judex Facti* tingkat banding telah keliru dalam menerapkan hukum dapat dilihat penjelasan dibawah ini:

Bahwa ketentuan Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut:

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;”

Bahwa ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antarpengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;”

Bahwa dengan merujuk pada ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan jelas mengatur bahwa yang menjadi wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah sengketa antara Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;”

Bahwa dalam perkara *a quo* tidak terdapat perselisihan antara Pengusaha dalam hal ini Pemohon Kasasi/Penggugat Asal dengan pihak Pekerja, tetapi dalam perkara *a quo* adalah sengketa antara Pemohon Kasasi dengan Pejabat Tata Usaha Negara. Apabila terdapat perselisihan antara Pemohon Kasasi dengan pekerja dibuktikan dengan adanya proses perundingan bipartit antara Pemohon Kasasi dengan

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

Pekerja kemudian dibuat Berita Acara Bipartit, dan kemudian diproses melalui Mediasi hingga keluar sebuah Anjuran dan selanjutnya diproses oleh Pengadilan Hubungan Industrial (*vide* Pasal 3 *juncto* Pasal 4 *juncto* Pasal 5 Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial);

Bahwa kekeliruan *Judex Facti* hanya mengutip Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi tidak mengutip Pasal 1 butir 1 *juncto* Pasal, 3, 4 dan 5 Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta keliru dalam menerapkan hukum;

Bahwa dengan demikian Pengadilan Negeri Tata Usaha Negara Bandung berwenang memeriksa dan memutus perkara ini, karena yang menjadi subjek adalah Pemohon Kasasi selaku badan hukum dengan Pejabat Tata Usaha Negara dalam hal ini Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dan yang menjadi objek sengketa adalah Keputusan Tata Usaha Negara yang bersifat konkret, final dan individual berupa Nota Pemeriksaan Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, yang memerintahkan kepada Pemohon Kasasi untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan tersebut.

- d) Keberatan terhadap pertimbangan *Judex Facti* tingkat banding pada halaman 10 yang menyebutkan:

"Menimbang , bahwa dengan demikian maka menurut Majelis Hakim Tingkat Banding permasalahan pokok dalam sengketa ini merupakan permasalahan hubungan industrial hal mana berdasarkan Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sengketa ini termasuk dalam sengketa hubungan industrial yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), oleh karena itu seharusnya Pengadilan Tata Usaha Negara menyatakan tidak berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikannya, dan dengan demikian gugatan Penggugat/ Terbanding harus dinyatakan tidak diterima."

Bahwa *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara keliru dalam menerapkan hukum dengan menyatakan bahwa Pengadilan Tata Usaha Negara tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara *a quo*, tetapi adalah wewenang Pengadilan Hubungan Industrial (PHI),

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)



dengan alasan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) mengadili sengketa antara perusahaan dengan pekerja atau serikat pekerja tentang hak, kepentingan dan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dalam perkara *a quo* adalah sengketa antara Pemohon Kasasi sebagai badan Hukum dengan Pejabat Tata Usaha Negara akibat diterbitkannya Keputusan yang merugikan Pemohon Kasasi;

Bahwa untuk membuktikan bahwa *Judex Facti* keliru dalam menerapkan hukum dapat dilihat penjelasan dibawah ini:

Bahwa ketentuan Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut:

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;”

Bahwa ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial mengatur sebagai berikut:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;

Bahwa dengan merujuk pada ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dengan jelas mengatur bahwa yang menjadi wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah sengketa antara Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”;

Bahwa dalam perkara *a quo* tidak terdapat perselisihan antara pengusaha dalam hal ini Pemohon Kasasi/Penggugat Asal dengan pihak pekerja, tetapi dalam perkara *a quo* adalah sengketa antara Pemohon Kasasi dengan Pejabat Tata Usaha Negara. Apabila terdapat perselisihan antara Pemohon Kasasi dengan pekerja dibuktikan dengan adanya proses perundingan bipartit antara Pemohon Kasasi dengan Pekerja kemudian dibuat berita acara bipartit, dan kemudian diproses melalui mediasi dan selanjutnya diproses oleh Pengadilan Hubungan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial (*vide* Pasal 3 *juncto* Pasal 4 *juncto* Pasal 5 Undang-Undang 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial); Bahwa kekeliruan *Judex Facti* hanya mengutip Pasal 1 butir 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi tidak mengutip Pasal 1 butir 1 *juncto* Pasal, 3, 4 dan 5 Undang-[Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta keliru dalam menerapkan hukum;

Selanjutnya penegasan mengenai jenis Perselisihan Hubungan Industrial ini disebutkan pula dalam Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), sebagaimana di kutip dibawah ini:

“Jenis Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dan Pekerjameliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Bahwa berdasarkan ketentuan perundang-undangan diatas, maka sangat jelas bahwa perselisihan hubungan industrial itu terjadi karena adanya konflik hukum antara Pengusaha (majikan) dengan Pekerja (buruh) atau antara sesama Serikat Pekerja dalam suatu perusahaan, karena hal-hal sebagaimana diatur dalam Pasal 2 UU PPHI. Sementara dalam perkara a quo, yang menjadi obyek sengketa adalah Nota Pemeriksaan Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, perihal Nota Pemeriksaan yang ditujukan kepada pimpinan/Direktur PT. Adyawinsa Dinamika Karawang khusus butir 2 huruf e yang diterbitkan oleh Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Disnakersebagai Pejabat Tata Usaha Negara dalam perkara ini sebagai pihak Tergugat/Pembanding/Termohon Kasasi.

Bahwa dengan demikian Pengadilan Tata Usaha Negara Bandung berwenang memeriksa dan memutus perkara ini, karena yang menjadi subjek adalah Pemohon Kasasi selaku badan hukum dengan Pejabat Tata Usaha Negara dalam hal ini Kepala Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, sedangkan yang menjadi objek sengketa adalah Keputusan Tata



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Usaha Negara yang bersifat konkret, final dan individual berupa Nota Pemeriksaan Nomor 566/4972/BPKK/2013, tanggal 2 Oktober 2013, yang memerintahkan kepada Pemohon Kasasi untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan tersebut;

PERTIMBANGAN HUKUM

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, karena putusan *Judex Facti*/Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dalam pertimbangan hukumnya sudah tepat dan benar, tidak terdapat kesalahan dalam menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa hubungan antara pekerja dan Penggugat adalah hubungan perjanjian kerja bentuknya perjanjian kerja antar waktu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang bersifat hubungan kerja. Oleh karena itu Tergugat tunduk pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hubungan kerja yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Pengadilan Tata Usaha Negara tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, ternyata putusan *Judex Facti*/Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi: **PT. ADYAWINSA DINAMIKA KARAWANG**, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa dengan ditolaknya permohonan kasasi, maka Pemohon Kasasi dinyatakan sebagai pihak yang kalah dan karenanya dihukum untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ini;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, 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, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009, serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait;

MENGADILI,

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. ADYAWINSA DINAMIKA KARAWANG** tersebut;

Halaman 27 dari 28 halaman. Putusan Nomor 398 K/TUN/2015

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

Menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 26 Oktober 2015 oleh H. Yulius, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung RI sebagai Ketua Majelis, Is Sudaryono, SH., MH. dan Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN., Hakim-Hakim Agung sebagai Anggota Majelis, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota Majelis tersebut dan dibantu oleh Sumartanto, SH., MH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota :
Ttd/Is Sudaryono, SH., MH.
Ttd/Dr. Irfan Fachruddin, SH., CN.,

Ketua Majelis,
ttd
H. Yulius, SH., MH.,

Biaya-biaya perkara:

1. Meterai Rp 6.000,00
2. Redaksi Rp 5.000,00
3. Administrasi Rp489.000,00 +

Jumlah Rp500.000,00

Panitera Pengganti,
ttd
Sumartanto, SH., MH.

Untuk Salinan
MAHKAMAH AGUNG R.I.
a.n. Panitera
Panitera Muda Tata Usaha Negara,

ASHADI, SH.
NIP: 220000754