



PUTUSAN

Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

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

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada pemeriksaan peninjauan kembali memutuskan sebagai berikut dalam perkara antara:

1. **ROSID**, bertempat tinggal Kampung Pilar Selatan RT003 RW 001, Kelurahan Cikarang Kota, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi;
2. **DEDI MISA**, bertempat Kampung Jarakosta, RT 006 RW.004, Kelurahan Sukadanau, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;
3. **HERI SANDI**, bertempat tinggal di Kampung Ceger, RT 003 RW 003, Kelurahan Sukajaya, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi;
4. **ASAN SUTARDI**, bertempat tinggal di Kampung Ciledug, RT 007, RW 002, Kelurahan Ciledug, Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi;
5. **IMAM GOZALI**, bertempat tinggal di Kampung Rawa Banteng, RT 001 RW 014, Kelurahan Cibuntu, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi;
6. **HENDRI**, bertempat tinggal Kampung Cikedokan, RT 003 RW 011, Kelurahan Sukadanau, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;
7. **ALI NOERDIN**, bertempat tinggal di Kampung Blok Desa, RT 002 RW 001, Kelurahan Ranca Mulya, Kecamatan Gabus Wetan, Kabupaten Indramayu, dalam hal ini memberi kuasa kepada Asep Sapaat, S.H., dan kawan, Para Advokat dari Kantor Hukum "AS" (Asep Sapaat, S.H., & Rekan), dahulu berkantor di Jalan Santosa Asih III, Nomor 25 (Perumahan Santosa Asih), RT 05, RW 06, Kelurahan Cipamokan, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung dan sekarang berkantor di Jalan Ciburuy, Nomor 43/204 A, RT 06, RW 06, Kelurahan Ciseureuh, Kecamatan Regol, Kota Bandung, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Mei 2017;

Halaman 1 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/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

Para Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat;

L a w a n

PT. DIAMOND COLD STORAGE, berkedudukan di Jalan Halmahera Blok EE-2 Kawasan Industri MM 2100 Bekasi, Jawa Barat, diwakili oleh Chen Tsen Nan, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nani Rahayu, S.H., M.H., Legal Manager, berkantor di Kawasan Industri MM 2100, Jalan Irian, Blok LL-6, Cibitung, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Agustus 2017;

Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat;

Dan

1. **AJANG IWAN**, bertempat tinggal di Kampung Mengger Hilir, RT. 001 RW. 003, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung;
2. **SOFYAN**, bertempat tinggal di Kampung Bulak, Jalan Setiabudi II, RT 001 RW 003, Kelurahan Karang Asih, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi;
3. **KARTA SAPUTRA**, bertempat tinggal di Kampung Cikedokan, RT 001 RW 006, Kelurahan Cikedokan, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;

Para Turut Termohon Peninjauan Kembali dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa Para Pemohon Peninjauan Kembali dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat telah mengajukan permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Kasasi Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 11 Agustus 2016 yang telah berkekuatan hukum tetap, dalam perkaranya melawan Termohon Peninjauan Kembali dahulu Termohon Kasasi/Tergugat dan Para Turut Termohon Peninjauan Kembali dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat pada pokoknya sebagai berikut:

Pokok Perkara:

1. Bahwa Para Penggugat (Sdr. Rosid dkk), mulai bekerja di Tergugat (PT. Diamond Cold Storage), pada tanggal 27 Desember 2010 di bagian

Halaman 2 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- yang telah disebutkan tadi di atas, dalam identitas Para Penggugat, dengan upah minimum Kabupaten Bekasi Tahun 2015 Gol. 2 (dua) sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
2. Bahwa Para Penggugat (Sdr. Rosid dkk), selama bekerja di Tergugat (PT. Diamond Cold Storage), telah berusaha bekerja dengan baik, penuh dedikasi terhadap perusahaan/Tergugat, dan hal ini dapat dibuktikan dengan masa kerja Penggugat yang sudah mencapai 3 tahun;
 3. Bahwa Para Penggugat selama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan bekerja di Tergugat, tanpa adanya surat kontrak alias sebagai pekerja tetap, namun pada tanggal 2 Juli 2013 atau 6 (enam) bulan terakhir menjelang 3 (tiga) tahun, Para Penggugat dibujuk untuk menandatangani surat kontrak kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh manajemen perusahaan/Tergugat;
 4. Bahwa Para Penggugat tidak diberi kesempatan untuk mempelajari dulu isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut, karena langsung disuruh untuk menandatangani, dan ketika Para Penggugat tanyakan maksud dari PKWT tersebut, mereka menjawab "Bahwa surat tersebut hanya merupakan evaluasi pertiga tahunan, dan tidak akan ada PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), katanya";
 5. Bahwa pada tanggal 27 Desember 2013 Para Penggugat, telah diputus hubungan kerjanya/di PHK secara sepihak tanpa syarat oleh Tergugat, dengan alasan telah habis masa kontraknya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013;
 6. Bahwa dengan diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat oleh Tergugat, Para Penggugat baru menyadari bahwa mereka telah dikelabui oleh pihak Tergugat dengan pernyataan lisan dari Tergugat yang mengatakan "Bahwa surat PKWT tanggal 2 Juli 2013 tersebut hanya merupakan evaluasi pertiga tahunan dan tidak akan ada pemutusan hubungan kerja (PHK)." Namun kenyataannya mereka telah diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat oleh Tergugat pada tanggal 27 Desember 2013, berdasarkan PKWT tanggal 2 Juli 2013;
 7. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja/PHK sepihak tanpa syarat tersebut Para Penggugat sangat keberatan dan telah menolaknya, karena Pemutusan Hubungan Kerja/PHK sepihak tanpa syarat yang dilakukan oleh Tergugat (PT. Diamond Cold Storage) terhadap Para Penggugat (Sdr. Rosid dkk) adalah berdasarkan kepada PKWT tanggal 2 Juli 2013, dimana

Halaman 3 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/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)



PKWT tersebut sangat tidak berdasar, dan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Alasannya:

7.1 Bahwa berdasarkan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan sebagai berikut:

“ Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
” Kemudian

“Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”

7.2 Bahwa, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut:

- PKWT Nomor HRD: 0365/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat-1 (Sdr. Rosid) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0288/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 2 (Sdr. Ajang Iwan) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0304/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 3 (Sdr. Dedi Misa) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0323/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 4 (Sdr. Heri Sandi) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0373/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 5 (Sdr. Sofyan) dengan Tergugat.
- PKWT Nomor HRD: 0337/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 6 (Sdr. Karta Saputra) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0294/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 7 (Sdr. Asan Sutardi) dengan Tergugat.
- PKWT Nomor HRD: 0322/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 8 (Sdr. Hendry) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0325/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 9 (Sdr. Imam Gozali) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0291/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat – 10 (Sdr. Ali Noerdin) dengan Tergugat;



Bahwa PKWT-PKWT tersebut dibuat pada tanggal 2 Juli 2013, dan itu artinya bahwa untuk masa kerja periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013, Para Penggugat bekerja tanpa PKWT tertulis;

Dan hal tersebut sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) tersebut di atas, dan apabila bertentangan, maka menurut ketentuan ayat (2) nya, bahwa PKWT tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), alias sebagai pekerja tetap.

7.3 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.” dan

“Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”

Bahwa dalam hal ini bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh para Penggugat (Sdr. Rosid, dkk) adalah merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, tidak bersifat sementara, tidak bersifat musiman dan tidak merupakan produk baru/kegiatan baru serta bukan produk tambahan/yang bersifat percobaan/penjajakan;

Dan hal ini dapat dibuktikan bahwa bidang pekerjaan para Penggugat (Sdr. Rosid dkk) adalah merupakan bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bagian produksi;

Yang artinya bidang pekerjaan mereka adalah merupakan bidang pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari produksi dan apabila dipisahkan maka produksinya tidak akan jalan, serta bersifat tetap/ terus menerus.



Seperti:

- Sdr. Rosid (Penggugat-1), dia bekerja dibagian gudang, dimana seluruh hasil produksi disimpan di gudang baik sebelum/sesudah produksi tersebut didistribusikan/dialurkan kedistributor atau kepedagang, sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan secara terus menerus dan langsung berhubungan dengan berbagai macam hasil produksi Tergugat (PT. Diamond Cold Storage);
- Sdr. Heri Sandi (Penggugat-4) & Sdr. Ali Noerdin (Penggugat-10), mereka bekerja dibagian *scalling* yaitu penyediaan bahan baku dimana semua apa-apa yang akan diproduksi/dihasilkan, semua bahan baku produksinya dikerjakan atau disediakan oleh bagian *scalling*, sehingga pekerjaan ini terus menerus dikerjakan dan berhubungan langsung dengan berbagai macam produksi yang dihasilkan oleh Tergugat (PT. Diamond Cold Storage);
- Sdr. Karta Saputra (Penggugat-6) & Asan Sutardi (Penggugat-7), mereka bekerja dibagian produk kue roti yang diberi nama mantau yang diproduksi sejak lama dan terus menerus diproduksi dari sebelum Penggugat bekerja di Tergugat sampai dengan sekarang, yaitu setelah Penggugat diberhentikan produksi kue roti mantau tersebut masih diproduksi dan dijual di pasaran bebas.
- Sdr. Ajang Iwan (Penggugat-2), Sdr. Dedi Misa (Penggugat-3), Sdr. Sofyan (Penggugat-5), Sdr. Imam Gozali (Penggugat-8), dan Sdr. Hendri (Penggugat-9), mereka bekerja dibagian sanitasi, yaitu bagian yang membersihkan alat-alat produksi seperti Tray Produksi untuk tempat adonan kemudian *bowl*/tempat adonan yang akan diaduk (*mixing*), *wiss*/sebuah alat untuk mengaduk/alat pencampuran yang ada di mesin pengaduk/pencampuran adonan produksi, dan lantai area produksi, semua itu harus dibersihkan secara terus menerus pada saat berlangsungnya produksi, karena kalau tidak dibersihkan, maka tidak akan bisa berproduksi/alat produksinya tidak bisa dipakai untuk berproduksi selanjutnya;

Jadi sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang sangat tidak berdasar karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Kemudian



7.4 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Dan dalam hal ini pihak Tergugat (PT. Diomond Cold Storage) telah mengadakan kontrak kerja/perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 waktunya dilaksanakan secara sekaligus 3 (tiga) tahun;

Hal ini dapat kita lihat pada Pasal 1 angka 3 dalam PKWT tanggal 2 Juli tahun 2013 yang menyebutkan sebagai berikut:

- “ 1.
2.
3. Hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua berlaku sejak tanggal 27 Desember 2010 dan akan berakhir pada tanggal 26 Desember 2013 tanpa suatu syarat apapun”;

Jadi dengan demikian surat PKWT tersebut sudah jelas sangat tidak berdasar karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) undang-undang tersebut di atas;

Kemudian ayat (5) dan ayat (6), menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.” Dan

“Ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama.”

Dan dalam hal ini, karena masa kontrak/PKWTnya dilaksanakan secara langsung selama 3 (tiga) tahun, sehingga tidak terjadi masa perpanjangan dan tidak ada pemberitahuan sebelumnya, serta tidak ada jeda/masa tenggang yang melebihi 30 (tiga puluh) hari dari



berakhirnya PKWT yang lama, karena Para Penggugat (Sdr. Rosid, dkk) setelah habis 3 (tiga) tahun langsung diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat;

Maka dengan demikian PKWT tanggal 2 Juli 2013 tersebut sudah jelas sangat tidak berdasar karena bertentangan/tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian

7.5 Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.”

Bahwa berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada poin 7.3 dan 7.4 tersebut di atas;

Maka sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang bertentangan/tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) tersebut di atas;

Maka demi hukum PKWT tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap.

8. Bahwa sebagai tindak lanjut terhadap kekecewaan tersebut, Para Penggugat (Rosid, dkk.) telah melakukan suatu upaya untuk menyelesaikan persoalan tersebut baik secara masing-masing individu maupun melalui serikat pekerja, yaitu pada periode bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Agustus 2014, namun tidak berhasil;

Bahwa karena sudah diupayakan untuk mencari penyelesaian baik secara sendiri-sendiri maupun melalui serikat pekerja tidak berhasil, maka pada tanggal 12 September 2014 Para Penggugat telah menguasai kepada Kantor Hukum “AS” untuk menyelesaikan perkara tersebut;

9. Bahwa berdasarkan hukum acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), terhadap perselisihan PHK tersebut telah diupayakan perundingan Bipartit, dimana melalui Kuasa Hukum Penggugat telah mengirimkan surat ajakan perundingan bipartit sebanyak 2 (dua) kali, yaitu:

- Surat ajakan perundingan bipartit tanggal 12 September 2014, Nomor 070/ADV/K/IX/2014;



- Surat ajakan perundingan bipartit tanggal 23 September 2014, Nomor 072/ADVK/IX/2014;

Namun upaya untuk perundingan bipartit tersebut gagal, karena Pihak Tergugat tidak mau diajak untuk berunding;

10. Bahwa selanjutnya telah dilakukan perundingan tripartit, namun hasilnya tidak ada kesepakatan juga, karena Pihak Tergugat tidak hadir dalam 3 kali persidangan;

Maka akhirnya dikeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/3541/HI-Syaker/XI/2014, tanggal 28 November 2014 yang diterima oleh Para Penggugat pada tanggal 9 Desember 2014;

11. Bahwa terhadap Anjuran Nomor 567/3541/HI-Syaker/XI/2014 tanggal 28 November 2014, yang diterima pada tanggal 9 Desember 2014, Para Penggugat menanggapi sebagai berikut:

Bahwa terhadap pendapat dan pertimbangan mediator Para Penggugat dapat menerima sebagian dan menolak sebagian.

Adapun yang ditolaknya adalah sebagai berikut:

- 11.1 Bahwa pada poin strip ke-5 (lima) hal. 9 (sembilan) dalam kolom upah terakhir mediator menyebutkan upah sebesar Rp2.042.040,00 (dua juta empat puluh dua ribu empat puluh rupiah);

Bahwa upah yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut adalah upah dibawah upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2013 untuk golongan 2 (dua), yaitu sebesar Rp2.302.300,00 (dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus rupiah);

Sehingga ada kekurangan upah sebesar Rp260.260,00 (dua ratus enam puluh ribu dua ratus enam puluh rupiah), per bulan;

Bahwa karena Tergugat sudah menyatakan menolak terhadap anjuran tersebut, maka upah terakhir tersebut sudah tidak bisa dipakai sebagai acuan lagi untuk perhitungan sekarang;

Dan untuk selanjutnya Para Penggugat mengacu pada upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2015 yaitu sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah dinyatakan pada posita poin Nomor 1 (satu) tersebut di atas;

- 11.2 Bahwa pada poin strip ke-6 (enam) hal. 9 (sembilan) pada kolom masa berlaku mediator menyebutkan "Masa berlaku PKWT adalah mulai dari tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 26



Desember 2013”, sementara PKWT tersebut baru dibuat pada tanggal 2 Juli 2013;

Dan itu artinya bahwa untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013, tidak ada PKWT nya/PKWT nya tidak tertulis, dan hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan menurut ketentuan Pasal 57 ayat (2)nya, apabila bertentangan dengan ketentuan ayat (1) nya, maka PKWT tersebut dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu alias sebagai pekerja tetap; Dengan demikian PKWT tanggal 2 Juli 2013, masa berlakunya hanya berlaku dari tanggal 2 Juli sampai dengan tanggal 26 Desember 2013, bukan dari tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013 atau dengan kata lain bahwa PKWT tersebut tidak bisa berlaku surut/diberlakukan ke belakang;

Bahwa baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013 maupun untuk periode tanggal 2 Juli 2013 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013, adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

Maka dengan demikian perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT), alias sebagai pekerja tetap.

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan pada posita poin Nomor 7 (7.1 sampai dengan 7.5) tersebut di atas.

11.3 Bahwa pada halaman 10 (sepuluh) poin strip ke-7 (tujuh) mediator menyebutkan sebagai berikut:

“Bahwa para pekerja terakhir menerima upah untuk bulan Desember 2013 oleh karena pengakhiran hubungan kerja dilaksanakan terhitung akhir bulan November 2014, maka sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar upah pekerja selama tidak dipekerjakan, yaitu upah untuk bulan Januari sampai dengan November 2014”;

Bahwa karena pihak Tergugat telah menolak terhadap anjuran tersebut, maka upah proses yang harus dibayar oleh Tergugat, sudah tidak bisa dipakai lagi sebagai acuan atau dengan kata lain sudah tidak mengikat lagi bagi para pihak;



Begitupun pihak Penggugat telah menolak terhadap poin anjuran tersebut karena:

- Bahwa mediator telah salah menulis ayat yang dipakai dasar hukumnya dimana pada poin anjuran tersebut ditulis Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, yang seharusnya adalah Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Kemudian.
- Bahwa anjuran tersebut sudah tidak relevan lagi dengan masa proses sekarang, karena perkara tersebut berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

Maka karena itu mengenai upah proses tersebut, Para Penggugat akan mengacu kepada lamanya proses atas perkara PHK ini ditetapkan oleh PHI;

11.4 Bahwa pada halaman 11 (sebelas) poin Anjuran Nomor 1 dan Nomor 2 huruf d menyebutkan:

“ 1. Hubungan kerja antara pengusaha PT. Diamond Cold Storage (Tergugat) dengan pekerja Sdr. Rosid, Ajang Iwan, Dedi Misa, Heri Sandi, Sofyan, Karta Saputra, Asan Sutardi, Imam Gozali, Hendry dan Sdr. Ali Noerdin (Sdr. Rosid dkk. sebanyak 10 orang) dapat diakhiri terhitung akhir bulan November 2014 ; Kemudian

2. huruf d

Membayar upah bulan Januari sampai dengan Desember 2014”

Bahwa karena pihak Tergugat telah menolak, maka pengakhiran hubungan kerja dan periode upah proses tersebut sudah tidak mengikat lagi.

Dan Para Penggugat akan menuntut sesuai dengan lamanya proses atas perkara ini ditetapkan oleh PHI sampai dengan penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap;

12. Bahwa berdasarkan uraian pada posita poin Nomor 3, 4, 5, dan Nomor 6 tersebut di atas dalam gugatan ini;

Bahwa Tergugat sudah mempunyai iktikad tidak baik, dimana Tergugat telah membuat surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) pada tanggal 2 Juli 2013 tanpa memberikan kesempatan untuk dipelajari terlebih dahulu oleh Para Penggugat;

Dan PKWT tersebut diberlakukan ke belakang/berlaku surut dan seolah-olah PKWT tersebut dibuat dari awal sebelum para Penggugat masuk kerja;



Yang kemudian dipakai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa syarat terhadap Para Penggugat;

Dengan kata lain bahwa Tergugat sudah melakukan kecurangan terhadap Para Penggugat;

13. Bahwa selain perkara PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat yang sangat tidak berdasar;

Bahwa ada perkara lain yaitu pelanggaran hak normatif yang sudah kami laporkan pada tanggal 24 Februari 2015, dan sekarang dalam proses pemeriksaan di bagian pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi.

14. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan 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/serikat buruh;

(3) Dalam hal ini 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”;

15. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 151 ayat (1) tersebut bahwa semua pihak baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja/PHK;

Namun dalam kenyataannya pihak pengusaha/Tergugat tidak ada upaya untuk mencegah supaya jangan sampai terjadi PHK, bahkan dengan secara jelas bahwa pihak Pengusaha/Tergugat, telah membuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), pada tanggal 2 Juli 2013 yaitu 6 (enam) bulan terakhir menjelang 3 (tiga) tahun, para penggugat bekerja, dengan tujuan untuk dijadikan dasar melakukan PHK terhadap para



pekerja/Penggugat, dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWTnya walaupun alasan tersebut sangat tidak berdasar;

16. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2)nya, bahwa apabila dengan segala upaya bahwa PHK tersebut tidak bisa dihindarkan maka PHK tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu antara pihak Pengusaha/Tergugat dengan pihak Serikat Pekerja/Pekerja (Penggugat);

Namun dalam kenyataannya perundingan tersebut tidak bisa dilaksanakan karena Tergugat tidak mau diajak untuk berunding, dan pada sidang tripartit Tergugat tidak hadir;

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan pada posita poin Nomor 9 dan 10 tersebut di atas dimana hasilnya tidak ada kesepakatan;

17. Bahwa kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3)nya, apabila tidak terjadi kesepakatan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), pihak Pengusaha/Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan Para Pekerja/Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Pengadilan Hubungan Industrial/PHI;

Tetapi pada kenyataannya pihak Pengusaha/Tergugat tetap memaksakan kehendaknya untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak terhadap Pekerja/Penggugat dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWTnya, walaupun alasan tersebut sangat tidak berdasar dan belum ada penetapan dari PHI (Pengadilan Hubungan Industrial);

Jadi sudah jelas bahwa tindakan PHK sepihak tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

18. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;

Jadi dengan demikian karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka tindakan PHK sepihak tersebut, adalah batal demi hukum.

19. Bahwa berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada posita poin Nomor 7 (7.1 s.d 7.5) tersebut di atas, maka sudah jelas bahwa surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu tanggal 2 Juli 2013 sangat tidak berdasar karena bertentangan/tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 ayat



(1) dan ayat (2) dan ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

Maka dengan demikian Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013, demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Dan apabila pihak Tergugat (PT. Diamond Cold Storage) telah melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa syarat terhadap Para Penggugat yang berjumlah 10 (sepuluh) orang (Sdr. Rosid, dkk).

Maka pihak Tergugat (PT. Diamond Cold Storage) harus memberikan uang kompensasi PHK beserta hak-hak yang lainnya kepada Para Penggugat tersebut;

20. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“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)”;

Jadi dalam hal ini karena Tergugat telah bersikeras melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap Para Penggugat serta sudah tidak mau diajak untuk berunding, sehingga membuat hubungan kerja jadi tidak harmonis lagi, maka Tergugat dianggap telah melakukan PHK dengan alasan efisiensi;

21. Bahwa karena Tergugat telah dianggap melakukan PHK dengan alasan efisiensi, maka Para Penggugat menuntut uang kompensasi PHK berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebesar: Rp445.469.410,00 (empat ratus empat puluh lima juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah) untuk 10 orang, dengan rincian sebagai berikut:

Rincian tuntutan Uang PHK Para Penggugat yang berjumlah 10 orang (Rosid, dkk.) masa kerja 3 tahun:

- Uang pesangon : 2 x 4 bulan x Rp 3.125.000,00 = Rp25.000.000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang penghargaan masa kerja : 2 bulan x Rp3.125.000,00= Rp 6.250.000,00
Jumlah = Rp31.250.000,00

- Uang Penggantian Hak:

- Cuti tahunan & THR tahun 2014
12 hr x 107.687,6 (2.695.190 : 25 hari) + Rp2.695.190,00 =Rp3.984.441,00
- Cuti tahunan & THR tahun 2015
12 hr x 125.000 (3.125.000 : 25 hari) + Rp3.125.000,00 = Rp 4.625.000,00
- Perumahan & kesehatan 15% x Rp31.250.000,00 = Rp 4.687.500,00
Jumlah = Rp44.546.941,00/

orang

(empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);

- Total Jumlah Rp44.546.941,00 x 10 orang Penggugat = Rp445.469.410,00
(empat ratus empat puluh lima juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah);

22. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

Dan dalam hal ini karena Para Penggugat yang berjumlah 10 (sepuluh) orang (Sdr. Rosi dkk, telah di PHK oleh pihak Tergugat secara sepihak tanpa syarat dan dilarang untuk bekerja sejak tanggal 27 Desember 2013, sehingga para pekerja tidak bisa melaksanakan segala kewajibannya;

Jadi dalam hal ini para pekerja tidak bisa dipersalahkan, karena bukan merupakan keinginan dan kesalahan Para Pekerja/Penggugat;

Dan pihak perusahaan (PT. Diamond Cold Storage) harus tetap, melaksanakan segala kewajibannya yaitu membayar upah selama proses penetapan PHK belum ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang terdiri dari:

- a. Upah proses selama 24 (dua puluh empat) bulan periode tanggal 1 Januari 2014 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015 sebesar = 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah) x 10 orang = Rp750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah);



- b. Upah proses periode 1 Januari 2016 s.d putusan Majelis Hakim atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap, yaitu membayar upah bulanan yang biasa diterima oleh Penggugat sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) per bulan, setiap tanggal 1 (satu) tiap bulan, yang dimulai dari tanggal 1 Januari 2016 sampai dengan putusan Majelis Hakim atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

Maka azas *no work no pay* yang diatur dalam ketentuan Pasal 93 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa diterapkan, karena Pekerja/Penggugat tidak masuk kerja untuk melaksanakan kewajibannya bukan kehendak sendiri melainkan karena sudah di PHK secara sepihak tanpa syarat dan sudah dilarang untuk bekerja, sejak tanggal 27 Desember 2013;

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan pada posita poin nomor 5 (lima) tersebut di atas;

23. Bahwa sampai saat ini pihak Penggugat belum menerima apa-apa yang menjadi haknya dari pihak Tergugat. Termasuk hak upah dan yang lain-lainnya sebagaimana yang diuraikan dalam poin Nomor 21 dan 22 tersebut di atas dalam gugatan ini;

24. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 dan angka 17 *jo.* Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang PPHI yang menyebutkan sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1:

“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 kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Dan

Pasal 1 angka 17:

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

Kemudian

Pasal 14 ayat (1):



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“ (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Dan

Pasal 14 ayat (2):

“ (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Maka terhadap perkara ini diajukan gugatan oleh Para Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung.

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

Dalam Pokok Perkara:

Primer:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat adalah sebagai Tergugat yang mempunyai iktikad tidak baik;
3. Menyatakan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 demi hukum menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, terhitung sejak putusan atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap karena alasan efisiensi. Berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus lunas uang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan uang upah proses kepada Para Penggugat (Rosid, dkk. 10 orang) berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp1.196.069.410,00 (satu miliar seratus sembilan puluh enam juta enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah), yang terdiri dari:

Halaman 17 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



- a. Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak untuk 10 orang sebesar Rp445.469.410,00 (empat ratus empat puluh lima juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah);

Dengan rincian sebagaimana yang telah dirinci dan diuraikan pada posita poin nomor 21 tersebut di atas dalam gugatan ini;

- b. Uang upah proses selama 24 (dua puluh empat) bulan, periode tanggal 1 Januari 2014 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015 untuk 10 orang sebesar Rp750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).

Dengan rincian sebagaimana yang telah dirinci dan diuraikan pada posita poin Nomor 22 tersebut di atas dalam gugatan ini;

6. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus lunas, uang upah proses yang biasa diterima oleh Penggugat sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) setiap tanggal 1, tiap bulan selama proses, yang dimulai dari tanggal 1 Januari 2016 sampai dengan putusan Majelis Hakim atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
7. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Subsider:

Dalam peradilan yang baik, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi dan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

A. Dalam Eksepsi:

1. Gugatan Penggugat Prematur:

1. Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas-tegas dan terbukti kebenarannya secara hukum;
2. Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat merupakan gugatan yang Prematur terlalu terburu-buru sehingga tidak ada dasar hukum diajukannya gugatan karena gugatan yang dilayangkan tidak jelas, mengada-ada, tidak berdasar hukum dan terlebih tidak memiliki bukti Risalah Perundingan Bipartit (perdamaian antara Tergugat selaku Pelaku Usaha (Pengusaha) dengan Penggugat selaku Pekerja) yang berdasarkan kepada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian



Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi :”Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”, Serta Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut:

- Ayat (1) berbunyi : “Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak”;
- Ayat (2) berbunyi : “Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. Tanggal dan tempat perundingan;
 - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. Pendapat para pihak;
 - e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan;

Sehingga dalam hal ini Para Penggugat tidak mempunyai hak untuk melakukan suatu gugatan apapun terhadap Tergugat;

3. Bahwa hal tersebut wajib dilakukan dan dilampirkan berdasarkan kepada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi : “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”;
4. Bahwa Para Penggugat belum memiliki hak mengajukan gugatan karena Anjuran atas Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan dengan Tergugat yang mana telah diterbitkan oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, merupakan anjuran yang sepihak dan batal demi hukum, karena antara Tergugat dengan Para Penggugat belumlah melakukan perundingan bipartit atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah berakhir jangka waktunya, sehingga

Halaman 19 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat merupakan gugatan yang prematur karena terburu-buru dan tidak ada dasar untuk mengajukan gugatan karena jangka waktu perjanjian kerja diantara para pihak telah berakhir;

5. Bahwa gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat merupakan gugatan yang terburu-buru (prematuur) karena dengan risalah bipartit oleh karena itu gugatan Para Penggugat tidak memenuhi syarat untuk diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa perkara ini untuk menolak dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

II. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*):

- 1) Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas-tegas dan terbukti kebenarannya secara hukum;
- 2) Bahwa gugatan yang diajukan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada, oleh karenanya gugatan Penggugat tidak jelas karena tidak dilandaskan atas suatu peristiwa yang diiringi dengan pembuktian sehingga Tergugat dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat untuk dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- 3) Gugatan Penggugat kabur karena dasar hukum gugatan tidak jelas merupakan dalil yang mengada-ada, tidak berdasar hukum dan tidak teliti dengan dasar sebagai berikut:
 - I. Bahwa dalam ketentuan Pasal 153 Undang Undang tentang Ketenagakerjaan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dilakukan oleh Perusahaan apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu adalah sebagai berikut:
 1. Pekerja/Buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 2. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Halaman 20 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



3. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/Buruh menikah;
5. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja dan/atau Serikat Buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas Kesepakatan Pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
8. Pekerja/buruh mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;
Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berdasarkan kepada kondisi diatas apabila dilakukan oleh pengusaha maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja tersebut pada posisinya, namun hubungan kerja yang tercipta antara Tergugat dengan Para Penggugat telah berakhir karena jangka waktu perjanjian diantara para pihak telah berakhir sehingga dalam hal ini tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat sehingga

Halaman 21 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



gugatan Para Penggugat merupakan gugatan yang tidak jelas (*obscuur libel*);

- II. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak meletakkan dalil/alasan yang dapat diterima oleh akal sehat bagaimana mungkin Para Penggugat menginginkan dipekerjakan kembali namun jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantara para pihak telah berakhir sesuai dengan masa berlaku surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani secara sadar dan tanpa paksaan oleh pihak manapun karena Para Penggugat merupakan individu yang sudah dewasa dan mampu mengambil kebijakan atas setiap keputusan hidupnya;
- III. Bahwa atas dalil-dalil yang telah Tergugat sampaikan pada perkara *a quo* maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya karena tidak ada Hukum Normatif yang telah Tergugat langgar dan pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yaitu jangka waktu dan/atau masa perjanjian telah berakhir demi hukum sehingga dalam hal ini gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat merupakan gugatan yang kabur (*obscuur libel*) karena dilandaskan atas fakta hukum yang mengada-ada dan terlalu dipaksakan hanya untuk mencari keuntungan semata tanpa bekerja keras;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. tanggal 13 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada Para Penggugat sebesar Rp1.001.000,00 (satu juta seribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa amar Putusan Mahkamah Agung Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016 tanggal 11 Agustus 2016 sebagai berikut:

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi : 1. Rosid, 2. Ajang Iwan, 3. Dedi Misa, 4. Heri Sandi, 5. Sofyan, 6. Karta Saputra, 7. Asan Sutardi, 8. Imam Gozali, 9. Hendri dan 10. Ali Noerdin tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut dalam perkara ini putusan Mahkamah Agung diberitahukan kepada Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat pada tanggal 10 Januari 2017, kemudian terhadapnya oleh Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat, dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Mei 2017 diajukan permohonan pemeriksaan peninjauan kembali di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 4 Juli 2017 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Peninjauan Kembali Nomor 18/PK/2017/PHI/PN.Bdg. permohonan tersebut disertai dengan alasan-alasannya yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal itu juga;

Bahwa alasan peninjauan kembali telah disampaikan kepada Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 17 Juli 2017 kemudian Termohon Peninjauan Kembali/Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan jawaban alasan peninjauan kembali yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 7 Agustus 2017;

Menimbang, bahwa oleh karena di dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur mengenai pemeriksaan peninjauan kembali, maka Mahkamah Agung mengacu kepada ketentuan Pasal 67, 68, 69, 71 dan Pasal 72 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009;

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

Halaman 23 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Para Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan alasan-alasan peninjauan kembali yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Putusan Kasasi tersebut telah diberitahukan kepada Para Pemohon Peninjauan Kembali (PK) pada tanggal 10 Januari 2017, dan permohonan PK ini diajukan pada tanggal 4 Juli 2017, sehingga permohonan PK ini belum lewat waktu, sebagaimana yang telah ditentukan oleh undang-undang yaitu selama 180 hari setelah putusan kasasi mempunyai kekuatan hukum tetap dan telah diberitahukan kepada para pihak yang berperkara;
Bahwa karena itu, permohonan Peninjauan Kembali (PK) ini secara hukum haruslah diterima untuk seluruhnya;
2. Bahwa para Pemohon yang dahulu berjumlah 10 (Sepuluh) orang dan sekarang menjadi 7 (Tujuh) orang, karena Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan akan menempuh dulu upaya Hukum Pidannya dan Para Pemohon Peninjauan Kembali (Sdr. Rosid dkk, 7 orang) akan mengajukan Peninjauan Kembali (PK) atas putusan kasasi dari Mahkamah Agung RI, tanggal 11 Agustus 2016 Nomor 546/K/Pdt.Sus-PHI/2016, jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kls IA Khusus Bandung tanggal 20 April 2016 Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, dikarenakan Para Pemohon Peninjauan Kembali berpendapat dan merasakan bahwa didalam putusan perkara ini;
 - a. Terdapat suatu kekhilafan hakim atau suatu kekeliruan yang nyata;
 - b. Adanya suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;
3. Bahwa adapun putusan-putusannya adalah sebagai berikut:
 - a. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls IA Khusus Bandung, tanggal 20 April 2016, Nomor 25 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, yang amar putusannya adalah sebagai berikut:

M E N G A D I L I

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara kepada para penggugat sebesar Rp1.001.000 (satu juta seribu rupiah);

Halaman 24 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b. Putusan kasasi dari Mahkamah Agung RI, tanggal 11 Agustus 2016 Nomor 546/K/Pdt.Sus-PHI/2016, yang amar putusannya adalah sebagai berikut:

MENGADILI

1. Menolak permohonan kasasi dari para pemohon kasasi 1. Rosid,
2. Ajang Iwan, 3. Dedi Misa, 4. Heri Sandi, 5. Sofyan, 6. Karta Saputra, 7. Asan Sutardi, 8. Imam Gozali, 9. Hendri dan 10. Ali Noerdin, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;
4. Bahwa para pemohon Peninjauan Kembali (PK) merasa keberatan dan menolak terhadap putusan-putusan tersebut;

Adapun alasan-alasannya adalah sebagai berikut:

Alasan Keberatan Pertama:

4.1 Terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata:

- a. Bahwa Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi telah melakukan suatu kekhilafan atau kekeliruan yang nyata dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 45 strip ke-2 dalam putusan tersebut yang menyebutkan:

- Bahwa PKWT telah berakhir demi hukum sejak tanggal 27 Desember 2013 sedangkan gugatan Para Tergugat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tanggal 23 Desember 2015 (lebih dari 1 (satu) tahun), maka berdasarkan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan harus dinyatakan kadaluwarsa;

Alasannya:

- a.1 Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menyebutkan:

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

- Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut adalah merujuk kepada Pasal 159 dan Pasal

Halaman 25 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/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)



171 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dan Pasal 159 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan:

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Peradilan Hubungan Industrial”

- Bahwa ketentuan Pasal 159 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menunjuk pada Pasal 158 ayat (1) yang menyebutkan:

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun

Halaman 26 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



atau lebih.

- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih”

Jadi sudah jelas yang diatur dalam Pasal 158 ayat (1) tersebut adalah mengenai pemutusan hubungan kerja berdasarkan suatu kesalahan berat dan bukan berdasarkan atas perjanjian kerja untuk waktu tertentu/PWKT;

- Kemudian Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut merujuk ke Pasal 171, Undang Undang Nomor 2003 dan Pasal 171 menyebutkan:

“Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja”

Bahwa Pasal 171 tersebut menunjuk kepada Pasal 158 ayat (1) lagi yaitu mengatur tentang PHK yang berdasarkan atas kesalahan berat dan bukan atas dasar PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu) sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas;

Kemudian menunjuk ketentuan Pasal 160 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut yang menyebutkan:

“(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).”

Bahwa sudah jelas yang diatur dalam Pasal 160 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut adalah pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan atas alasan apabila selama 6 bulan pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana yang di maksud dalam ayat (1) jadi bukan atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu/PKWT;

Dan selanjutnya menunjuk kepada ketentuan Pasal 162 yang menyebutkan:

1. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
2. Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang



tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 - b. Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 - c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
4. Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Bahwa ketentuan Pasal 162 tersebut adalah mengatur tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan pengunduran diri secara sukarela dan bukan atas dasar perjanjian kerja untuk waktu tertentu/PKWT;

Jadi dengan demikian ketentuan yang diatur dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah menunjuk kepada Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dan Pasal 159 menunjuk ketentuan pada Pasal 158 ayat 1 yang mengatur tentang PHK yang berdasarkan atas kesalahan berat dan bukan atas dasar PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu);

Kemudian Pasal 171 menunjuk kepada Pasal 158 ayat 1 lagi dan ketentuan Pasal 160 serta Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana Pasal 160 mengatur tentang PHK berdasarkan apabila pekerja atau buruh tidak bisa melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya selama 6 bulan karena sedang menjalankan proses hukum kesalahan berat dan bukan atas dasar PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu);

Dan ketentuan Pasal 162 mengatur tentang PHK berdasarkan atas pengunduran diri secara sukarela dan bukan berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi dengan demikian sudah jelas bahwa ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut tidak bisa diterapkan/dipakai terhadap perkara gugatan Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu para Pemohon Kasasi/Para Penggugat, yang berdasarkan atas PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu) yang tidak berdasar, sebab hal tersebut tidak ada hubungan/tidak ada kaitannya karena berbeda permasalahan/berbeda yang diaturnya;

Maka karena itu gugatan Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat (Rosid, dkk) tidak bisa dinyatakan/dikategorikan kadaluwarsa/teah lewat waktu;

a.2 Bahwa ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut tidak didalilkan dalam surat jawaban tanggal 1 Februari 2016 yang merupakan jawaban dari Termohon PK/dahulu Termohon Kasasi/Tergugat terhadap surat gugatan tanggal 23 Desember 2015 dari Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu para Pemohon Kasasi/Para Penggugat;

Namun dalam hal ini baik Majelis Hakim PHI Bandung maupun Majelis Hakim Mahkamah Agung RI tingkat Kasasi, telah mengambil inisiatif sendiri untuk mendalilkan ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut;

Untuk menolak terhadap gugatan Para Penggugat (Rosid, dkk) dan untuk menolak permohonan kasasi para Pemohon Kasasi dengan dalil telah kadaluwarsa/lewat waktu berdasarkan ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut;

Padahal ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tersebut tidak didalilkan didalam surat jawaban tanggal 1 Februari 2016 tersebut di atas;

Jadi dengan demikian bahwa baik Majelis Hakim Mahkamah Agung RI tingkat Kasasi maupun Majelis Hakim PHI Bandung telah mekakukan kekhilafan atau kekeliruan yang nyata yaitu telah mengabulkan lebih dari apa yang diinginkan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, dimana hal tersebut tidak boleh dilakukan oleh Majelis Hakim;

Maka berdasarkan uraian-uraian pada huruf a (a.1 dan a.2) tersebut di atas sudah jelas bahwa baik Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi maupun Majelis Hakim PHI Bandung sudah melakukan kekhilafan atau kekeliruan yang nyata karena sudah salah menerapkan hukum serta telah mengabulkan lebih dari apa yang diinginkan oleh pihak Termohon

Halaman 29 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/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)



PK/dahulu Termohon Kasasi/Tergugat atau dengan kata lain bahwa ketentuan Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI sangat tidak berdasar apabila diterapkan dalam perkara ini karena tidak ada kaitan/hubungannya sebab berbeda permasalahan/berbeda yang diaturnya;

Maka karena itu, pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi pada halaman 45 strip ke-2 tersebut harus dibatalkan;

- b. Bahwa sebagaimana dalam pertimbangan hukumnya Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat kasasi tidak mempertimbangkan secara cermat, lengkap dan teliti, terutama ketika menguraikan adanya bukti P-1, T-10 sampai dengan T- 28 yaitu berupa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) atas nama Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk) dan bukti T-1 s.d T-6 yaitu berupa surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PWKT) dan surat keterangan kerja atas nama Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan serta bukti P-2 yaitu berupa surat keterangan kerja Para Pemohon Peninjauan Kembali (Sdr. Rosid, dkk) beserta ketiga orang tersebut, sehingga permohonan Kasasi ditolak;

Adapun pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi yang dimaksud yaitu: pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat kasasi pada halaman 45 mulai dari baris ke-12 s.d baris ke-28 yang menyebutkan:

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Mei 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 25 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa berdasarkan fakta di persidangan, hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terjadi karena PKWT dengan masa perjanjian kerja terhitung sejak tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 26 Desember 2013 (bukti P-1, T-10 sampai dengan T-28 berupa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan tergugat pada tanggal 26 Oktober 2013 telah memberitahukan kepada Para Penggugat bahwa Tergugat tidak akan memperpanjang perjanjian kerja



(sebagaimana bukti T-1 sampai dengan T-6 berupa surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan terbukti para penggugat telah menerima surat keterangan kerja sebagaimana bukti P-2;

Bahwa dalam pertimbangan hukum tersebut hanya secara singkat tanpa menguraikan fakta-fakta yang sebenarnya, sehingga mengakibatkan pengertian yang multi tafsir dan bertentangan dengan fakta dan ketentuan hukum yang berlaku;

Dimana Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi telah melakukan suatu kekhilafan atau kekeliruan yang nyata didalam menilai bukti- bukti tersebut di atas, sehingga telah melanggar suatu ketentuan dan azas hukum yang berlaku;

Alasannya:

- b.1 Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang selanjutnya disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), antara Para Pemohon Peninjauan Kembali dengan Termohon Peninjauan Kembali, dibuat setelah Para Pemohon Peninjauan Kembali dipekerjakan dahulu selama 2 1/2 tahun yaitu dibuat pada tanggal 2 Juli 2013;

Dimana Para Pemohon Peninjauan Kembali telah terjebak dengan pernyataan secara lisan dari pihak manajemen perusahaan/ Termohon Peninjauan Kembali, yang menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 hanya merupakan evaluasi per tiga tahunan dan pada saat itu Para Pemohon Peninjauan Kembali tidak diberi kesempatan dulu untuk mempelajarinya, karena sedang bekerja langsung disuruh untuk menandatangani;

Dan untuk membuktikan hal tersebut, karena tidak ada bukti lain maka Para Pemohon Peninjauan Kembali telah mengajukan permohonan kepada ketua Pengadilan PHI Bandung untuk disumpah di depan persidangan, guna membuktikan bahwa Para Pemohon Peninjauan Kembali tidak diberi kesempatan dahulu untuk mempelajari isi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut (*vide* Bukti P-13), namun sayang hal tersebut tidak diizinkan oleh Majelis Hakim PHI Bandung dengan alasan yang tidak berdasar;

Serta untuk membuktikan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dibuat pada tanggal 2 Juli 2013 dapat dilihat/ dibuktikan pada bukti P-1 & T-1 s.d T-28 yaitu Surat Perjanjian untuk Waktu Tertentu (PKWT) pada halaman 6/halaman akhir di atas/sebelum



tanda tangan pihak Para Pemohon Peninjauan Kembali disitu tertulis Cibitung, 2 Juli 2013 yang sudah diparaf oleh manajemen perusahaan/Termohon Peninjauan Kembali, dan dihalaman 1 pada nomor surat tertulis bulan VII atau bulan Juli dan tahun 2013 seperti:

1. Sdr. Rosid, tertulis Nomor Surat : 0365/BKR/LL/VII/KKWT/2013;
2. Sdr. Dedi Misa, tertulis Nomor Surat : 0304/BKR/LL/VII/KKWT/2013;
3. Sdr. Heri Sandi, tertulis Nomor Surat : 0323/BKR/LL/VII/KKWT/2013;
4. Sdr. Asan Sutardi, tertulis Nomor Surat : 0294/BKR/LL/VII/KKWT/2013;
5. Sdr. Imam Gozali, tertulis Nomor Surat : 0325/BKR/LL/VII/KKWT/2013
6. Sdr. Henri, tertulis Nomor Surat : 0322/BKR/LL/VII/KKWT/2013;
7. Sdr. Ali Noerdin, tertulis Nomor Surat : 0291/BKR/LL/VII/KKWT/2013;

Dan itu artinya bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut dibuat pada tanggal 2 Juli 2013 dan tidak dibuat diawal pada saat Para Pemohon Peninjauan Kembali masuk kerja yaitu pada tanggal 27 Desember 2010, dan itu artinya untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai tanggal 2 Juli 2013, Para Pemohon Peninjauan Kembali bekerja tanpa adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis;

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diakuinya oleh pihak Termohon Peninjauan Kembali/dahulu Termohon Kasasi/Tergugat dalam surat jawabannya tanggal 1 Februari 2016 pada halaman 10 poin Nomor 14 baris ke-2 (dua) yang menyebutkan:

“.....pada saat kontrak terdahulu yang dilakukan secara lisan”

- b.2 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan;
- ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana



dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”;

Bahwa dalam hal ini status Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013 bekerja tanpa adanya PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) yang tertulis dan hal tersebut adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut;

Dan berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) nya, apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dibuat tidak tertulis adalah bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap;

Maka karena itu status Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu para Pemohon Kasasi/Para Penggugat untuk periode tanggal 27 Desember 2010 s.d 2 Juli 2013 dinyatakan dalam status PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) alias sebagai pekerja tetap dan apabila diputus hubungan kerjanya oleh Termohon Peninjauan Kembali maka kepada Para Pemohon Peninjauan Kembali harus diberikan uang kompensasi PHK dan hak lainnya sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 1 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan;

Namun hal tersebut tidak dilakukan oleh Termohon Peninjauan Kembali, dimana Termohon Peninjauan Kembali/dahulu Termohon Kasasi/Tergugat langsung merubah PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) menjadi PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) yaitu pada tanggal 2 Juli 2013 dan pada tanggal 26 Desember 2013 Para Pemohon Peninjauan Kembali, diputus secara sepihak tanpa syarat oleh Termohon Peninjauan Kembali, dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWT nya;

Padahal PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) tidak bisa berubah secara langsung menjadi PKWT karena status PKWTT/sebagai pekerja tetapnya akan berlangsung terus dan tetap menjadi PKWTT alias sebagai pekerja tetap kalau tidak diputus dulu PKWTT nya;

Dan hal tersebut sependapat dengan saksi ahli Sdr. Marsana S.H., M.Hum., sebagaimana yang ditulis pada Halaman 37 strip ke – 3 dan ke



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

– 5 dalam putusan pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. tanggal 20 April 2016 yang menyebutkan:

“(Strip ke-3)

“PKWT yang tidak tertulis atau PKWTT tidak bisa berubah secara langsung menjadi PKWT tertulis karena statusnya akan berlangsung terus dan tetap menjadi PKWTT;

“(Strip ke-5)

- Karena tidak tertulis otomatis menjadi PKWTT namun jika kemudian dibuatkan perjanjian tertulis bisa saja menjadi PKWT tapi harus ada kejelasan status PKWTT nya dahulu;

b.3 Bahwa berdasarkan pada azas-azas hukum, yang menyebutkan bahwa hukum tidak boleh berlaku surut;

Maka dalam hal ini, karena PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) antara Para Pemohon Peninjauan Kembali dengan Termohon Peninjauan Kembali baru dibuat pada tanggal 2 Juli 2013, yaitu enam bulan sebelum/menjelang Para Pemohon Peninjauan Kembali diberhentikan bekerjanya oleh Termohon Peninjauan Kembali, maka PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tanggal 2 Juli 2013 tersebut tidak boleh diberlakukan surut/diberlakukan kebelakang;

Atau dengan kata lain bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tanggal 02 Juli 2013 tersebut, tidak boleh dianggap seolah-olah telah dibuat dan berlaku dari awal para Pemohon Peninjauan Kembali bekerja yaitu pada tanggal 27 Desember 2010;

Dan hal tersebut sependapat dengan saksi ahli Sdr. Marsana S.H., M.Hum sebagaimana yang ditulis pada halaman 37 strip ke-4 dalam putusan PHI Bandung Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. tanggal 20 April 2016 yang menyebutkan:

“-PKWT tidak bisa diberlakukan surut sebelum perjanjian dibuat”:

Dan dalam hal ini, di dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi tersebut, bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tanggal 2 Juli 2013 telah diberlakukan surut, yaitu dianggap seolah-olah bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tersebut telah dibuat dan berlaku sejak awal para Pemohon Peninjauan Kembali masuk kerja yaitu pada tanggal 27 Desember 2010 dan berakhir pada tanggal 26 Desember 2013;



Bahwa berdasarkan uraian/alasan pada huruf b (b.1, b.2 dan b.3), tersebut diatas sudah jelas adanya suatu kekhilafan atau kekeliruan yang nyata dari Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi yang menganggap bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tanggal 2 Juli 2013 yaitu bukti P-1 dan bukti T-10 s.d bukti T-28, seolah-olah telah dibuat dan berlaku sejak tanggal 27 Desember 2010 yaitu sejak awal Para Pemohon Peninjauan Kembali bekerja, padahal PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tersebut baru dibuat tanggal 2 Juli 2013;

Atau dengan kata lain bahwa baik Majelis Hakim PHI Bandung maupun Majelis Hakim Mahkamah Agung RI tingkat Kasasi telah melanggar ketentuan pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena telah me/legalkan atau mensahkan adanya PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu) yang langsung menjadi PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tanpa adanya dulu pemutusan status PKWTT nya;

Padahal PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan ketentuan khusus (*lex specialis*) tentang PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) yang bisa mengesampingkan ketentuan umum;

Dimana menurut ketentuan pasal tersebut bahwa PKWT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu) tanggal 2 Juli 2013 dinyatakan sebagai PKWTT (Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu) alias sebagai pekerja tetap dan apabila di PHK harus diberi uang kompensasi PHK beserta hak-hak lainnya serta Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi telah melanggar azas hukum, yang menyatakan bahwa hukum tidak boleh berlaku surut/berlaku ke belakang dan hal ini sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas;

Sehingga dengan demikian sangatlah keliru pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi pada halaman 45 strip ke - 1 (satu) mulai dari baris ke-1 (satu) s.d baris ke-5 (lima) yang menyebutkan:

Bahwa berdasarkan fakta di persidangan, hubungan kerja antara Para Penggugat dengan tergugat terjadi karena PKWT dengan masa perjanjian kerja terhitung sejak tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 26 Desember 2013 (bukti P-1, T-10 sampai dengan T-28 berupa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) ;”

Maka karena itu pertimbangan hukum tersebut harus dibatalkan



b.4 Bahwa karena Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi telah melakukan kekhilafan atau kekeliruan yang nyata didalam menilai bukti P-1 dan bukti T-10 s.d T-28 tersebut di atas;

Maka akibatnya Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi pun telah melakukan kekhilafan atau kekeliruan yang nyata pula dalam penilaian terhadap bukti T-1 s.d T-6 tersebut di atas;

Alasannya:

1. Bahwa baik bukti T-1, T-3 dan T-5 yaitu Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak/PWKT tanggal 26 Oktober 2013 maupun bukti T-2, T-4 dan T-6 yaitu Surat Keterangan Kerja tanggal 27 Desember 2013, atas nama Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan;

Adalah merupakan bukti yang dibuat secara sepihak oleh pihak Termohon Peninjauan Kembali yang bisa dibuat apa saja dan kapan saja serta merupakan bukti fotocopy dari fotocopy dan bukan merupakan bukti fotocopy yang sesuai/sama dengan surat aslinya, sehingga kebenarannya sangat diragukan;

2. Bahwa Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) beserta Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan telah menolak dan membantah keras baik dalam persidangan dalam kesimpulan maupun dalam memori kasasi terhadap bukti T-1 s.d T-6 tersebut karena Para Pemohon Peninjauan Kembali (Sdr. Rosid dkk, 7 orang) maupun Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan tidak pernah menerima surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT pada tanggal 26 Oktober 2013;

Tetapi bukti tersebut diberikan oleh Termohon Peninjauan Kembali setelah Para Pemohon Peninjauan Kembali dan ke 3 orang tersebut diberhentikan bekerja dan hal tersebut telah terbukti bahwa Termohon Peninjauan Kembali tidak bisa membuktikan bahwa bukti T-1 s.d T-6 tersebut telah diterima oleh pihak Para Pemohon Peninjauan Kembali pada tanggal 26 Oktober 2013, adapun tanggal 26 Oktober 2016 yang tertulis dalam bukti T-1 s.d T-6 tersebut hanya merupakan pengakuan sepihak dari Termohon Peninjauan Kembali saja yang ditulis dalam bukti-bukti tersebut dan bukan merupakan bukti penerimaan dari Para Pemohon Peninjauan Kembali termasuk dari ketiga orang tersebut;



Dan para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) beserta Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan tidak pernah menandatangani baik surat pemberitahuan pengakhiran kontrak (Bukti T-1, T-3 & T-5), maupun surat keterangan kerja (bukti T2, T-4 & T-6);

Dan hal tersebut dapat dilihat dan dibuktikan pada bukti P-2 (Surat Keterangan Kerja Asli) dan P-8 (Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak/PKWT Asli) dari Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) dan dari Sdr. Ajang Iwan, Karta Saputra & Sofyan, dimana dalam bukti P-2 dan P-8 tersebut tidak terdapat tanda tangan Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) serta tidak terdapat/tidak ada tanda tangan dari ketiga orang tersebut;

Sehingga dengan demikian bahwa tanda tangan Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan yang terdapat dalam bukti T-1 s.d T-6 tersebut patut diduga telah dipalsukan;

Namun sayang bukti P-8 tersebut sama sekali tidak dipertimbangkan baik oleh Majelis Hakim PHI Bandung maupun oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi dan bukti P-2 telah diartikan yang lain dan bukti-bukti tersebut adalah merupakan bukti pembanding dari bukti T-1 s.d T-6 yang seharusnya dipertimbangkan oleh Majelis Hakim;

Kemudian karena di dalam bukti T-1 s.d T-6 tersebut terdapat tanda – tangan dari ke tiga orang tersebut maka baik Majelis Hakim PHI Bandung maupun Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi telah menganggap bahwa bukti tersebut adalah merupakan bukti yang valid/bukti yang dijamin kebenarannya, padahal bukti tersebut adalah merupakan bukti fotocopy dari fotocopy yang tidak sama dengan bukti aslinya dimana tanda tangan dari Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan yang terdapat dalam bukti tersebut adalah diduga dipalsukan karena didalam bukti aslinya yaitu bukti P-8 dan P-2 tidak ada atau tidak terdapat tanda tangan dari ketiga orang tersebut;

Oleh sebab itulah Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan tidak ikut mengajukan permohonan Peninjauan Kembali/PK bersama-sama dengan Para Pemohon Peninjauan Kembali (Sdr. Rosid, dkk, 7 orang), karena mereka akan menempuh dulu upaya hukum pidananya;

3. Bahwa menurut hukum pembuktian, bukti P-2 dan P-8 adalah merupakan bukti-bukti yang lebih tinggi nilai kebenarannya daripada bukti T-1 s.d T-6 Karena bukti P-2 dan P-8 adalah merupakan bukti foto copy yang sesuai dengan bukti surat aslinya, atau dengan kata lain bukti tersebut dianggap



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sama dengan aslinya sehingga diberi tanda (sda) sebagaimana telah diperiksa dalam persidangan pembuktian pada tanggal 29 Februari 2016 dan tanggal 7 Maret 2016 (*vide* tanda bukti P-2 dan P-8);

Dan hal tersebut sebagaimana ditulis pada keterangan bukti surat pada halaman 32 poin Nomor 2 dan halaman 33 poin Nomor 9 dalam putusan PHI Bandung Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg tanggal 20 April 2016; Sedangkan bukti T-1 s.d T-6 (surat keterangan kerja dan surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT atas nama Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan) hanya merupakan bukti-bukti fotocopy dari fotocopy yang tidak sama dengan bukti-bukti surat aslinya yaitu bukti P-2 dan P-8;

Dimana didalam bukti P-2 dan P-8 tersebut tidak ada/tidak terdapat tanda tangan dari Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat serta tidak ada tanda tangan dari Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan;

Sedangkan didalam bukti T-1 s/d T-6 terdapat tandatangan Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan;

Maka karena itu tanda tangan tersebut patut diduga dipalsukan karena dalam bukti aslinya yaitu bukti P-2 dan P-8 tidak ada/tidak terdapat tanda tangan dari ketiga orang tersebut dan hal ini sebagaimana yang telah diuraikan tersebut di atas;

Jadi sudah jelas bahwa bukti P-2 & bukti P-8 adalah merupakan bukti yang lebih tinggi tingkat kebenarannya dari pada bukti T-1 s.d T-6 tersebut karena bukti P-2 & P-8 lebih valid/lebih dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya daripada bukti T-1 s.d T-6, dimana bukti P-2 & P-8 sesuai/ sama isinya dengan bukti surat-surat aslinya sedangkan bukti T-1 s.d T-6 tidak sama/tidak sesuai dengan bukti aslinya;

Maka dengan demikian sudah sangat jelas bahwa baik Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi maupun Majelis Hakim PHI Bandung telah melakukan suatu kekhilafan atau suatu kekeliruan yang nyata;

Karena telah menganggap bukti T-1 s.d T-6 lebih valid/lebih benar daripada bukti P-2 dan P-8 atau dengan kata lain bahwa bukti foto copy dari foto copy yang tidak sama/tidak sesuai dengan aslinya bisa mengalahkan bukti asli;

Dan seharusnya bukti P-2 dan P-8 lah yang mengalahkan bukti T-1 s.d T-6 dan bukan sebaliknya; sungguh aneh ???

Halaman 38 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017



Maka karena itu bukti T-1 s.d T-6 tersebut harus ditolak dan dikesampingkan.

4. Bahwa bukti T-1 s.d T-6 adalah merupakan bukti foto copy dari foto copy surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT dan surat keterangan kerja atas nama 3 (tiga) orang pekerja yaitu Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan, yang tidak sama dengan yang asli yaitu bukti P-8 dan P-2, sehingga kebenarannya sangat diragukan dan hal ini sebagaimana yang telah diuraikan pada poin nomor 2 dan 3 tersebut di atas;

Dan seharusnya bukti T-1 s.d T-6 tersebut tidak diterapkan terhadap Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang), karena bukti-bukti tersebut tidak ada kaitan atau relevansinya dengan Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid dkk, 7 orang) karena berbeda subjek hukumnya ; Namun ternyata bahwa bukti tersebut baik oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi maupun Majelis Hakim PHI Bandung telah diterapkan/diberlakukan terhadap Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang), dimana Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk) dianggap sama telah menerima serta menandatangani surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT dan surat keterangan kerja; Padahal bukti T-1 s.d T-6 tersebut hanya merupakan bukti untuk 3 (tiga) orang tersebut, sedangkan untuk Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) buktinya tidak ada namun telah dianggap sama; Sungguh Aneh ??

Jadi sudah jelas baik Majelis Mahkamah Agung tingkat kasasi maupun Majelis Hakim PHI Bandung telah melakukan suatu kekhilafan atau kekeliruan yang nyata karena sudah menerapkan bukti T-1 s.d T-6 kepada Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) padahal antara bukti T-1 s.d T-6 tersebut tidak ada hubungan atau kaitannya dengan Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) karena berbeda subjek hukumnya;

Maka karena itu bukti T-1 s.d T-6 harus ditolak atau dikesampingkan;

5. Bahwa menurut ketentuan Pasal 138 H IR ayat 7 dan 8 menyebutkan:
“(7) Jika pemeriksaan tentang kebenaran surat yang dimasukan itu menimbulkan sangkaan bahwa surat itu dipalsukan oleh orang yang masih hidup, maka Pengadilan Negeri mengirim segala surat itu kepada pegawai yang berkuasa untuk menuntut kejahatan itu;



- (8) Perkara yang dimajukan pada Pengadilan Negeri dan belum diputus itu, dipertanggungjawabkan dahulu sampai perkara pidana itu diputuskan”
Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut seharusnya Majelis Hakim PHI Bdg menghentikan dulu persidangan untuk para penggugat atas nama Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Kartasaputra dan Sdr. Sofyan dari perkara tersebut, kemudian Pengadilan Negeri mengirim surat – surat tersebut kepihak yang mempunyai kewenangan untuk melakukan penuntutan terhadap kejahatan tersebut sampai perkara pidananya diputuskan;
Karena telah diduga adanya suatu pemalsuan surat dan tanda tangan dari bukti T-1 s.d T-6 yaitu surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT dan surat keterangan kerja atas nama Sdr. Ajang Iwan, Sdr. Karta Saputra dan Sdr. Sofyan;
Dimana dari ketiga orang tersebut telah membantah keras terhadap bukti T-1 sd T-6 tersebut, baik dalam persidangan pembuktian, maupun dalam kesimpulan, karena mereka merasa tidak pernah menandatangani surat - surat tersebut;
Dan hal tersebut dapat kita lihat/buktikan pada bukti P-8 dan P-2 yaitu surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT dan surat keterangan kerja yang asli;
Dimana dalam surat aslinya tersebut tidak ada/tidak terdapat tanda tangan baik Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 Orang) maupun tanda tangan dari ketiga orang tersebut sebagaimana yang telah dijelaskan/diuraikan tersebut di atas;
Namun kenyataannya Majelis Hakim PHI Bandung malah mempercepat persidangan, dan Bukti T-1 s.d T-6 telah dianggap sebagai bukti yang valid/bukti yang seolah-olah tidak diragukan lagi kebenarannya;
Sehingga gugatan Para Pemohon Peninjauan Kembali dinyatakan ditolak, padahal bukti T-1 sd T-6 adalah merupakan bukti foto copy dari foto copy yang tidak sama dengan aslinya dan hanya merupakan bukti untuk 3 orang tersebut dan bukan untuk bukti Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) dan hal ini sebagaimana yang telah diuraikan pada angka 1, 2, 3 dan 4 tersebut di atas;
Maka karena itu bukti T-1 s/d T-6 harus ditolak dan dikesampingkan;
Bahwa berdasarkan uraian poin Nomor b.4 Angka Nomor 1, 2, 3, 4 dan 5 sudah jelas bahwa Majelis Hakim Mahkamah Agung tingkat Kasasi telah khilaf atau melakukan suatu kekeliruan yang nyata dalam pertimbangan



hukumnya pada halaman 45 strip ke f 1 (satu) baris ke-5 s.d ke-10 tersebut diatas yang menyebutkan;

“.....dan Tergugat pada tanggal 26 Oktober 2013 telah memberitahukan kepada Para Penggugat bahwa Tergugat tidak akan memperpanjang perjanjian kerja (sebagaimana bukti T-1 sampai dengan T-6 berupa surat pemberitahuan pengakhiran kontrak/PKWT) dan terbukti Para Penggugat telah menerima surat keterangan kerja sebagaimana bukti P-2 ”;

Maka karena itu pertimbangan hukum tersebut harus dibatalkan;

Maka berdasarkan uraian pada poin huruf a (a.1, a.2) dan b (b.1, b.2, b.3 dan b.4 angka 1, 2, 3, 4 dan 5) tersebut di atas sudah jelas baik Majelis Hakim Mahkamah Agung RI maupun Majelis Hakim PHI Bandung telah melakukan suatu kekhilafan atau kekeliruan yang nyata;

Maka karena itu pertimbangan hukum pada halaman 45 mulai dari baris ke-12 s.d baris ke-34 strip ke-1 (satu) dan strip ke-2 (dua) tersebut di atas harus dibatalkan;

4.2 Adanya suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya.

Bahwa pada hal. 3 poin Nomor 7.3, 7.4 dan 7.5 dalam surat gugatan tanggal 23 Desember 2015 menyebutkan sebagai berikut:

“ 7.3 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

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

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan” dan



Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”

Bahwa dalam hal ini bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh Para Penggugat (Sdr. Rosid, dkk.) adalah merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, tidak bersifat sementara, tidak bersifat musiman dan tidak merupakan produk baru/kegiatan baru serta bukan produk tambahan/yang bersifat percobaan/penjajakan;

Dan hal ini dapat dibuktikan dengan bukti P-6, yaitu bon pembelian beberapa produk PT. Diamond Cold Storage/Termohon Peninjauan Kembali tanggal 25 Februari 2016 beserta contoh barang produksinya;

Dan hal tersebut menunjukkan bahwa sejak Para Pemohon Peninjauan Kembali bekerja 27 Desember 2010 sampai dengan sekarang masih tetap dijual dan di produksi, dibagian dimana Para Pemohon Peninjauan Kembali bekerja;

Dan hal tersebut juga membuktikan bahwa produksi tersebut secara terus menerus dilaksanakan dan waktunya lebih dari tiga tahun yaitu lima tahun (sejak tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 25 Februari 2016). Dimana produksi tersebut masih tetap dilaksanakan/berjalan terus, dan hal ini sebagaimana yang ditulis pada halaman 32 no 7 dalam putusan PHI Bandung Nomor 251/Pdt.Sus-PHI-2015-PN.Bdg tanggal 20 April 2016;

Dan bidang pekerjaan Para Pemohon Peninjauan Kembali (Sdr. Rosid, dkk, 7 orang) adalah merupakan bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bagian produksi;

Yang artinya bidang pekerjaan mereka adalah merupakan bidang pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari produksi dan apabila dipisahkan maka produksinya tidak akan jalan, serta bersifat tetap/terus menerus;

Seperti:

- Sdr. Rosid (Pemohon Peninjauan Kembali-1/dahulu Pemohon Kasasi-1/Penggugat I), dia bekerja dibagian gudang, dimana seluruh hasil produksi disimpan di gudang baik sebelum/sesudah produksi tersebut didistribusikan/dialurkan ke distributor atau ke pedagang, sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan secara terus menerus dan langsung berhubungan dengan berbagai macam hasil produksi Tergugat (PT. Diamond Cold Storage);

ñ Sdr. Heri Sandi (Pemohon Peninjauan Kembali-3/dahulu Pemohon



Kasasi-4/Penggugat-4) & Sdr. Ali Nordin (Pemohon Peninjauan Kembali-7/dahulu Pemohon Kasasi-10/Penggugat-10, mereka bekerja dibagian *scalling* yaitu penyediaan bahan baku dimana semua apa-apa yang akan diproduksi/dihasilkan, semua bahan baku produksinya dikerjakan atau disediakan oleh bagian *scalling*, sehingga pekerjaan ini terus menerus dikerjakan dan berhubungan langsung dengan berbagai macam produksi yang dihasilkan oleh Tergugat (PT. Diamond Cold Storage);

¶ Asan Sutardi (Pemohon Peninjauan Kembali-4/dahulu Pemohon Kasasi-7/Penggugat ±7), mereka bekerja di bagian produk kue roti yang diberi nama mantau yang diproduksi sejak lama dan terus menerus diproduksi dari sebelum Penggugat bekerja di Tergugat sampai dengan sekarang, yaitu setelah Penggugat diberhentikan produksi kue roti mantau tersebut masih diproduksi dan dijual di pasaran bebas;

¶ Sdr. Dedi Misa (Pemohon Peninjauan Kembali-2/dahulu Pemohon Kasasi-3/Penggugat ± 3), Sdr. Imam Gozali (Pemohon PK-5/dahulu Pemohon Kasasi-8/Penggugat ± 8), dan Sdr. Hendri (Pemohon Peninjauan Kembali-6/dahulu Pemohon Kasasi-9/Penggugat ± 9), mereka bekerja di bagian sanitasi, yaitu bagian yang membersihkan alat-alat produksi seperti Tray Produksi untuk tempat adonan kemudian *bowll*/tempat adonan yang akan diaduk (*mixing*), *wiss*/sebuah alat untuk mengaduk/alat pencampuran yang ada di mesin pengaduk/pencampuran adonan produksi, dan lantai area produksi, semua itu harus dibersihkan secara terus menerus pada saat berlangsungnya produksi, karena kalau tidak dibersihkan, maka tidak akan bisa memproduksi/alat produksinya tidak bisa dipakai untuk memproduksi selanjutnya;

Jadi sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang sangat tidak berdasar karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Kemudian

7.4 Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua)



tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”;

Dan dalam hal ini pihak Tergugat (PT. Diomond Cold Storage) telah mengadakan kontrak kerja/perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 waktunya dilaksanakan secara sekaligus 3 (tiga) tahun;

Hal ini dapat kita lihat pada Pasal 1 angka 3 dalam PKWT tanggal 2 Juli tahun 2013 yang menyebutkan sebagai berikut:

- 1.....
2.
3. Hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua berlaku sejak tanggal 27 Desember 2010 dan akan berakhir pada tanggal 26 Desember 2013 tanpa suatu syarat apapun”;

Jadi dengan demikian surat PKWT tersebut sudah jelas sangat tidak berdasar karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) undang-undang tersebut di atas;

Kemudian ayat (5) dan ayat (6), menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.” Dan

“Ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama”;

Dan dalam hal ini, karena masa kontrak/PKWT nya dilaksanakan secara langsung selama 3 (tiga) tahun, sehingga tidak terjadi masa perpanjangan dan tidak ada pemberitahuan sebelumnya, serta tidak ada jeda/masa tenggang yang melebihi 30 (tiga puluh) hari dari berakhirnya PKWT yang lama, karena Para Penggugat (Sdr. Rosid, dkk.) setelah habis 3 (tiga) tahun langsung diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat;

Maka dengan demikian PKWT tanggal 2 Juli 2013 tersebut sudah jelas sangat tidak berdasar karena bertentangan/tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.



Kemudian

7.5 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

Bahwa berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada poin 7.3 dan 7.4 tersebut di atas;

Maka sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang bertentangan/tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) tersebut di atas;

Maka demi hukum PKWT tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap.

Dan apabila di PHK/di Putus Hubungan Kerjanya maka harus diberi kompensasi PHK dan hak-hak lainnya;

Namun hal tersebut baik oleh Majelis Hakim PHI Bandung, maupun oleh Majelis Hakim;

Mahkamah Agung tingkat Kasasi belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya;

Maka karena itu Para Pemohon Peninjauan Kembali memohon hal tersebut untuk diputus dan dipertimbangkan oleh Majelis hakim Mahkamah Agung RI yang memeriksa serta mengadili perkara ini;

4.3 Bahwa karena Termohon Peninjauan Kembali telah memberhentikan/memutus hubungan kerja dengan Para Pemohon Peninjauan Kembali pada tanggal 26 Desember 2013 dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWT nya, dimana PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu) tanggal 2 Juli 2013 tersebut dinyatakan/demi hukum menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu), sehingga status Para Pemohon Peninjauan Kembali adalah dalam status PKWTT alias sebagai pekerja tetap, maka apabila di PHK harus diberikan uang kompensasi PHK dan hak – hak yang lainnya:

Maka karena itu Para Pemohon Peninjauan Kembali akan menuntut kompensasi PHK dan Hak lainnya berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) yang menyebutkan:



“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)”;

Maka berdasarkan ketentuan tersebut Para Pemohon Peninjauan Kembali menuntut kompensasi PHK dan hak yang lainnya sebagai berikut:

Rincian Tuntutan Kompensasi PHK Para Pemohon Peninjauan Kembali (Rosid, dkk, 7 orang) masa kerja 3 (tiga) tahun:

- Uang Pesangon : 2 x 4 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp25.000.000,00

- Uang Penghargaan

masa kerja : 2 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp 6.250.000,00
= Rp31.250.000,00

- Uang Penggantian hak:

- Cuti tahunan + THR tahun 2014 = 12 hari x
107687 (2695190 : 25 hari + Rp2695190 = Rp3.984.441,00

- Cutu tahunan + THR tahun 2015= 12 hari x
125.000 (3125000 : 25 hari) + Rp3125000 = Rp4.625.000,00

- Perumahan & Kesehatan 15 % x
Rp31.250.000,00 = Rp 4.687.500,00
= Rp44.546.941,00

(empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah) per orang;

Maka Para Pemohon Peninjauan Kembali menuntut kompensasi PHK dan hak lainnya sebagai berikut:

1. Rosid sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);

2. Dedi Misa sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);

3. Heri Sandi sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);



4. Asan Sutardi sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);
 5. Imam Gozali sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);
 6. Hendri sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);
 7. Ali Noerdin sebesar = Rp44.546.941,00 (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah);
- Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan dalam surat gugatan tanggal 23 Desember 2015;

4.4 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) yang menyebutkan:

“Selama putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha, maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;

Dan dalam hal ini karena Para Pemohon Peninjauan Kembali/dahulu Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat (Rosid, dkk, 7 orang), telah di PHK oleh pihak Termohon Peninjauan Kembali/dahulu Termohon Kasasi/Tergugat secara sepihak tanpa syarat dan dilarang untuk bekerja sejak tanggal 26 Desember 2013, sehingga Para Pemohon Peninjauan Kembali tidak bisa melaksanakan segala kewajibannya;

Jadi dalam hal ini Para Pemohon Peninjauan Kembali tidak bisa dipersalahkan, karena bukan merupakan keinginan dan kesalahan para pekerja/Para Pemohon Peninjauan Kembali;

Dan pihak pengusaha (PT. Diamond Cold Storage) harus tetap, melaksanakan segala kewajibannya, yaitu membayar upah selama proses penetapan PHK belum ditetapkan oleh PHI, kepada para Pemohon Peninjauan Kembali yaitu selama 24 bulan untuk periode tanggal 1 Januari 2014 sampai dengan tanggal 1 Januari 2016, kepada:

1. Sdr. Rosid sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);
2. Sdr. Dedi Misa sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);
3. Sdr. Herin Sandi sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);



4. Sdr. Asan Sutardi sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);
5. Sdr. Imam Gozali sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);
6. Sdr. Hendri sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);
7. Sdr. Ali Noerdin sebesar : 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah);

Maka azas *no work no pay* yang diatur dalam ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa diterapkan, karena Pekerja/Para Pemohon Peninjauan Kembali, tidak masuk kerja untuk melaksanakan kewajibannya bukan kehendak sendiri, melainkan karena sudah di PHK secara sepihak tanpa syarat dan sudah dilarang untuk bekerja, sejak tanggal 27 Desember 2013, dengan alasan karena sudah habis mana kontrak/PKWT nya yang sangat tidak berdasar; Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan dalam surat gugatan tanggal 23 Desember 2015;

Bahwa berdasarkan atas seluruh dalil dan uraian di atas, sudah jelas bahwa baik Majelis Hakim Mahkamah Agung RI tingkat Kasasi maupun Majelis Hakim PHI Bandung sudah melakukan kekhilafan atau kekeliruan yang nyata serta adanya suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya, maka wajar dan sudah sepatutnya baik putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung RI tingkat Kasasi maupun putusan Majelis Hakim PHI Bandung tersebut di atas harus dibatalkan;

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

Bahwa alasan-alasan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama alasan-alasan peninjauan kembali tanggal 4 Juli 2017 dan jawaban alasan peninjauan kembali tanggal 7 Agustus 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Juris*, ternyata tidak terdapat suatu kekhilafan Hakim atau suatu kekeliruan yang nyata dan tidak ditemukan adanya suatu bagian dari tuntutan belum diputus tanpa dipertimbangkan sebab-sebabnya, dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa mengenai apakah Para Pekerja dengan Pengusaha dalam hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dalil Pemohon berkaitan dengan perbedaan pendapat atau penafsiran yang bukan merupakan kekeliruan nyata sesuai Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung RI,



lagi pula hubungan kerja yang berakhir tanggal 26 Desember 2013 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diberitahu akan diakhiri pada tanggal tersebut dengan surat tanggal 26 Oktober 2013 (*vide* bukti T-1 s.d. T-6);

Bahwa telah tepat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kontrak sudah berakhir karena jatuh tempo sebagaimana Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikuatkan dengan Surat Keterangan Kerja (bukti P.2);

Bahwa dengan telah sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/kontrak berakhir sesuai Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka dalil/tuntutan lainnya tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, Mahkamah Agung berpendapat permohonan pemeriksaan peninjauan kembali yang diajukan oleh Para Pemohon Peninjauan Kembali: ROSID, dan kawan-kawan tidak beralasan, sehingga harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dibebankan kepada Para Pemohon Peninjauan Kembali/Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat;

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

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan peninjauan kembali dari Para Pemohon Peninjauan Kembali: **1. ROSID, 2. DEDI MISA, 3. HERI SANDI, 4. ASAN SUTARDI, 5. IMAM GOZALI, 6. HENDRI, 7. ALI NOERDIN** tersebut;
2. Menghukum Para Pemohon Peninjauan Kembali/Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam pemeriksaan peninjauan kembali, yang ditetapkan sejumlah Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 27 November 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Rafmiwan Murianeti, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd.

ttd.

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

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

ttd.

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

Panitera Pengganti,

ttd.

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

Biaya-biaya Peninjauan Kembali:

1. Meterai.....	Rp	6.000,00
2. Redaksi.....	Rp	5.000,00
3. Administrasi PK.....	<u>Rp2.489.000,00</u>	
Jumlah	Rp2.500.000,00	

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

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

Halaman 50 dari 50 hal. Put. Nomor 143 PK/Pdt.Sus-PHI/2017

