



PUTUSAN

Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

IDA SURYANI, bertempat tinggal di Perumahan Marina Green, Blok G, Nomor 07, RT 005/RW 018, Kelurahan Tanjung Uncang, Kecamatan Batu Aji, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sugeng Purwanto, Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia PT Team Metal Indonesia (PUK SPEE-FSPMI PT Team Metal Indonesia) berkantor di Jalan Brigjen Katamso Nomor 7-8 Bintang Industrial Part II, Tanjung Uncang, Batam, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Desember 2015 disubstitusikan kepada Alfitoni dan kawan, Pengurus Pimpinan Cabang SPEE-FSPMI, Kota Batam (PC SPEE-FSPMI Kota Batam), berkantor di Komplek Ruko Panbil Mall, Blok E, Nomor 11, Lt. 2 Muka Kuning Batam, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Substitusi tanggal 7 Desember 2015;
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

Lawan:

- 1. PT. TEAM METAL INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Brigjen Katamso, Nomor 7-8, Kawasan Industri Bintang II, Tanjung Uncang, Kota Batam, diwakili oleh Anthony Chye Namwah, selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Al Hujjah Pohan. S.H., Advokat/Pengacara, berkantor di Jalan Gajah Mada Komplek Villa Alam Lestari Tahap I Blok EB, Nomor 8, Kelurahan Tiban Baru, Kecamatan Sekupang, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Desember 2015;
- 2. PT. SOSOR TALA JAYA**, berkedudukan di Komplek Putra Jaya Bintan, Blok X, Nomor 20, Batuaji, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Halaman 1 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2/2004, Para Penggugat telah berupaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui beberapa Perundingan Bipartit, namun dalam perundingan-perundingan bipartit tersebut ("Perundingan Bipartit") tidak tercapai kata sepakat untuk penyelesaian perselisihan ini;
2. Bahwa sesuai dengan Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, mengingat Perundingan Bipartit tersebut tidak tercapai titik temu penyelesaiannya kemudian Perselisihan tersebut telah dicatatkan untuk Permohonan Mediasi kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam;
3. Bahwa setelah surat permohonan mediasi Para Penggugat tersebut diterima dan dicatat oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, kemudian diadakanlah penyelesaian perselisihan *a quo* melalui mediasi di Dinas Tenaga Kerja;
4. Bahwa dikarenakan tetap tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengeluarkan Anjuran terkait penyelesaian permasalahan ini, sebagaimana yang dilampirkan bersamaan dalam berkas gugatan ini;

Gugatan Pokok Perkara Tentang Perselisihan Hak Terkait Pelanggaran Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Gugatan yang diajukan oleh Penggugat merupakan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Hak terkait pelanggaran penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo.* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP. MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Undang Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI);

Adapun duduk perkara yang menjadi alasan pengajuan gugatan adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Para Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimana PKWT



yang dilakukan oleh Para Tergugat telah bertentangan dengan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja yang dilakukan oleh Para Tergugat telah berlangsung 4 sampai 5 kali masa Kontrak (PKWT) dengan masa waktu yang berbeda-beda dan telah melebihi 3 tahun. Hal ini akan Penggugat uraikan sebagai berikut:

- Penggugat telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 12 Juni 2008 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator* dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.583.755,00 (dua juta lima ratus delapan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:
 - a. PKWT ke 1 dari tanggal 12 Juni 2008 s.d. 11 September 2008 (3 Bulan) dengan PT. Sosor Tala Jaya (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*), ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - b. PKWT ke 2 dari tanggal 12 Juni 2008 s.d 11 Juni 2009 (1 tahun) dengan PT. Sosor Tala Jaya (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*) dengan status PKWT Revisi dan ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - c. PKWT ke 3 dari tanggal 12 Juni 2009 s.d. 11 Juni 2010 (1 tahun) dengan PT.Sosor Tala Jaya (perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*) Dengan status PKWT Revisi, ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;
 - d. PKWT ke 4 dari tanggal 14 Juli 2010 s.d. 13 Juli 2012 (2 tahun) dengan PT. Sosor Tala Jaya (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/*Outsourcing*) dengan status PKWT dan bekerja di posisi dan jabatan yang sama di PT.Team Metal Indonesia;
 - e. PKWT ke 5 dari tanggal 16 Juli 2012 s.d 15 Juli 2015 (2 tahun) berstatus hubungan kerja PKWT dengan PT. Team Metal Indonesia dan tetap bekerja pada posisi dan jabatan yang sama;
- 2. Bahwa Penggugat bekerja dengan Para Tergugat dengan status sebagai karyawan kontrak/PKWT dan dilakukan secara terus menerus dan bekerja pada bagian atau posisi yang sama yaitu pada PT. Team Metal Indonesia (Tergugat I);



3. Bahwa Penggugat selama berstatus pekerja kontrak/PKWT dengan *Outsourcing*/Penyedia jasa pekerja ditempatkan diperusahaan PT. Team Metal Indonesia (Tergugat I) dan tidak pernah diberikan salinan Perjanjian Kontrak/PKWT oleh Tergugat 2 dengan alasan yang tidak jelas;
4. Bahwa Penggugat menerima upah setiap bulannya dari Tergugat I sejak dari awal bekerja sampai dengan terakhir Penggugat bekerja sebagaimana slip gaji yang diterima oleh Penggugat;
5. Bahwa atas dasar kronologis peristiwa konkrit yang telah Para Penggugat uraikan tersebut diatas dapat terlihat dengan jelas adanya pelanggaran PKWT/kontrak yang dilakukan oleh Para Tergugat dengan tidak berupaya menjalankan system PKWT/Kontrak yang benar sesuai dengan ketentuan ketenaga kerjaan yang berlaku bahkan dilakukan secara berulang-ulang dan lebih dari 3 tahun sebagaimana aturan yang berlaku, baik dari jenis pekerjaan yang diberikan secara nyata terjadi penyimpangan dan melanggar ketentuan PKWT/Kontrak yang berlaku serta tidak adanya iktikad baik didalam menjalankannya, dimana faktanya Para Penggugat diperkerjakan ditempat perusahaan yang sama dari awal bekerja sampai dengan terakhir masa kerjanya, akan tetapi dilakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh perusahaan lain, demi menghindari pelanggaran hukum materiil tentang ketenaga kerjaan. Maka Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial agar menetapkan dan memutuskan seadil-adilnya agar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Pemberi Kerja (Tergugat I) dinyatakan sebagai hubungan kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau bersifat tetap/permanen, dan menyatakan sah Para Tergugat telah melanggar aturan hukum ketenagakerjaan didalam menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Para Penggugat;
Bahwa Penggugat didalam melaksanakan hubungan kerjanya telah dikontrak berkali-kali oleh Para Tergugat dimana kontrak yang dilakukan merupakan pelanggaran kontrak terhadap Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 4 ayat 1, 2, Pasal 5 ayat 1, 2 Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15;
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam menerapkan system Perjanjian kerja Waktu Tertentu, yang berbunyi sebagai berikut:

Halaman 4 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7.;

- (1).Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu:
 - (a). Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - (b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - (c). Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - (d). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru,kegiatan baru,atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
 - (2).Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 - (4).Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - (5).Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - (6).Pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
 - (7).Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- Pasal 4 ayat 1, 2 Pasal 5 ayat 1, 2 Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15 KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

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

- (1).Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca;



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

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

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

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

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

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

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

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

Pasal 15 (Perubahan PKWT menjadi PKWTT):

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

(2).Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

(3).Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

(4).Dalam hal perubahan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;

(5).Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja



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

7. Bahwa berdasarkan fakta hukumnya, Penggugat dipekerjakan ditempat yang sama yaitu Perusahaan PT. Team Metal Indonesia (Tergugat I) dan dipekerjakan pada bagian/posisi yang sama serta melakukan pekerjaan diproses produksi inti, sedangkan perbedaannya hanya berdasarkan adanya PKWT/Kontrak yang berlainan perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (*outsourcing*) pada saat kontrak kerja bersangkutan berada. Hal ini menandakan bahwa Para Tergugat telah keliru dalam menerapkan asas-asas berkontrak/PKWT, sehingga menimbulkan pertanyaan bagi Penggugat pada saat adanya pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat, yang seharusnya Penggugat diangkat menjadi karyawan tetap/permanen di perusahaan pemberi kerja (Tergugat I) sebagaimana Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

Pasal 66:

- (1) Perkerja/Buruh dari perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang tau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (4) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), (2) huruf a huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dari Perusahaan Pemberi Kerja;

Maka hal ini sangat jelas sebagaimana uraian Penggugat diatas, seharusnya kewajiban Tergugat I untuk melakukan pengangkatan terhadap Penggugat sebagai karyawan tetap/permanen karena telah melanggar hukum ketenagakerjaan.

8. Bahwa tidak terpenuhinya ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu oleh pihak Tergugat sebagaimana diamanatkan oleh KEP/MEN/100/2004, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menegakkan hukum dengan menetapkan bahwa Perjanjian Kerja tersebut tidak sah (bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku), maka demihukum menjadi Perjanjian kerja WaktuTidak Tertentu (PKWTT/PERMANEN);

Halaman 7 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



9. Bahwa terkait pengakhiran hubungan kerja dengan alasan telah berakhirnya masa perjanjian kerja (PKWT) terhadap Para Penggugat, karena adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Para Tergugat, maka Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar pengakhiran hubungan kerja dengan alasan telah berakhirnya PKWT tersebut batal demi hukum;

10. Bahwa dengan tidak terpenuhinya alasan dan dasar hukum penetapan pengakhiran hubungan kerja, maka Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar Tergugat I memperkerjakan kembali Para Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan status hubungan kerja menjadi karyawan permanen/PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

11. Bahwa terhadap Para Tergugat, Penggugat memohon agar Majelis Hakim menetapkan dan memutuskan Putusan Sela yaitu berupa upah selama proses untuk dilaksanakan terlebih dahulu kepada Penggugat yang merupakan hak upah yang wajib dibayarkan kepada Penggugat sebagaimana Pasal 155 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 terhitung sejak diputusnya hubungan kerja Para Penggugat sampai diajukannya gugatan ini dengan rincian sebagai berikut:

Penggugat:

- Upah proses sejak bulan Agustus 2014 sampai diajukannya gugatan ini yaitu 11 bulan;
- Upah pokok dan Tunjangan Tetap Rp2.583.755,00 x 11 = Rp28.421.305,00

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

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

Dalam Putusan Sela:

1. Mengabulkan permohonan Putusan Sela yang dimohonkan oleh Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses sekalipun masih ada upaya hukum Kasasi, terhadap Penggugat sebesar Rp28.421.305,00;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Para Tergugat adalah tidak sah dan melanggar Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 4 ayat 1, 2 Pasal 5 ayat 1, 2 Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP.MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan bahwa atas Pelanggaran Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Para Penggugat dinyatakan demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menetapkan agar hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat I dapat dilanjutkan dan sah demi hukum;
5. Menolak pengakhiran hubungan kerja dengan alasan telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, karena bertentangan dengan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
6. Memerintahkan Tergugat I (Pemberi Kerja) untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Para Penggugat ke posisi semula dengan status Hubungan Kerja menjadi karyawan permanen/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
7. Menghukum Para Tergugat untuk membayar biaya perkara ini;
8. Menyatakan bahwa terhadap putusan perkara ini merupakan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*);

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

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

1. Eksepsi tentang pemanggilan terhadap Tergugat II tidak dilakukan secara resmi dan patut;
 1. Bahwa Kuasa Hukum Penggugat dalam mengajukan gugatan terhadap Tergugat II (PT. Sosor Tala Jaya), beralamat di Komp. Putra Jaya Bintang Blok X, Nomor 20 Batu Aji, Provinsi Kepulauan Riau;

Halaman 9 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



2. Bahwa fakta hukum yang terungkap dalam persidangan perkara *a quo*, ternyata setelah dilakukan beberapa kali pemanggilan sidang terhadap Tergugat II tidak pernah hadir dipersidangan perkara *a quo*;
3. Bahwa untuk lebih jelasnya agar dalam perkara *a quo* terwujud "*fair trial*" yang bertujuan untuk mencapai kepastian hukum (*legal certainty*), maka pada saat dilakukan *legal standing* dalam perkara *a quo* Tergugat I menyampaikan secara terang tentang alamat Tergugat II yang sudah berpindah di Ruko Mitra Centre Blok A, Nomor 4, Kelurahan Sei Langkai, Kecamatan Sagulung-Batam, yang pada saat persidangan *legal standing* Penggugat menyetujui untuk dilakukan perubahan alamat pemanggilan Tergugat II;
4. Bahwa fakta hukum saat dilangsungkan persidangan selanjutnya, ternyata Kuasa Hukum Penggugat dihadapan Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dengan tegas menyatakan Penggugat tidak merubah alamat Tergugat II dalam gugatannya;
5. Bahwa oleh karena kuasa hukum Penggugat masih tetap pada gugatannya yang menyatakan alamat Tergugat II di Komp. Putra Jaya Bintang Blok X Nomor 20, Batu Aji, Provinsi Kepulauan Riau, padahal telah nyata-nyata Tergugat I menyatakan alamat Tergugat II sudah berpindah di Ruko Mitra Centre Blok A Nomor 4, Kelurahan Sei Langkai, Kecamatan Sagulung-Batam, sehingga sebagai akibat hukumnya maka jelas Tergugat II dalam persidangan perkara *a quo* sama sekali tidak pernah hadir dikarenakan Tergugat II tidak pernah menerima relaas panggilan sidang;
6. Bahwa atas fakta hukum tersebut di atas, maka jelas dan terang pemanggilan terhadap Tergugat II nyata-nyata sudah tidak dilakukan secara resmi dan patut sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 390 HIR jo. Pasal 122 HIR, Pasal 26-29 PP Nomor 9 Tahun 1975 yang menegaskan:
"Yang dimasud dengan dilakukan secara resmi dan patut adalah langsung kepada pribadi yang bersangkutan ditempat tinggalnya, kecuali jika yang bersangkutan tidak dijumpai atau tidak diketahui tempat tinggalnya".
(Drs. Wildan Suyuthi. S.H., M.H., dalam bukunya Sita Eksekusi, Praktek Kejurusitaan Pengadilan, halaman 15-16, cetakan pertama, Juni 2004, Penerbit PT. Tatanusa);
7. Bahwa atas fakta hukum dan dasar yuridis tersebut di atas, maka adalah sah dan patut menurut hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan



mengadili perkara *a quo* untuk mengabulkan eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya, dan selanjutnya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

II. Eksepsi tentang gugatan Penggugat kacau/kabur (*obscuur libels*).

1. Bahwa terungkap fakta hukum dalam persidangan perkara *a quo*, dalil posita Penggugat angka 1 huruf e menegaskan:

"PKWT ke 5 dari tanggal 16 Juli 2012 s.d 15 Juli 2015 (2 tahun) berstatus hubungan kerja PKWT dengan PT. Team Metal Indonesia dan tetap bekerja pada posisi dan jabatan yang sama";

2. Bahwa jika diteliti dengan saksama, maka jelas dan terang gugatan Penggugat adalah kacau/kabur (*obscuur libels*), sebab tanggal 16 Juli 2012 s.d. 15 Juli 2015 (2 tahun), bukanlah 2 tahun akan tetapi 3 (tiga) tahun;

3. Bahwa atas fakta hukum tersebut diatas maka sepatutnyalah Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk mengabulkan eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya, dan selanjutnya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke veerklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang telah memberikan putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. tanggal 3 Desember 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela:

- Menolak Permohonan Putusan Sela Penggugat;

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi dari Tergugat I untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 3 Desember 2015, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Desember 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 21 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 40/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg. yang dibuat oleh Plh. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Tanjung Pinang pada tanggal 31 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Tergugat pada tanggal 17 Februari 2016, kemudian Para Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang pada tanggal 29 Desember 2015;

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

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

Tenggang Waktu Mengajukan Permohonan Kasasi:

Bahwa atas dasar keputusan Pengadilan hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomer 60/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg tanggal 3 Desember 2015 dan pada tanggal 21 Desember 2015, Pemohon Kasasi telah menyatakan Kasasi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang melalui Kepaniteraan PHI dengan Akta Pernyataan permohonan Kasasi Nomor 40/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg tanggal 21 Desember 2015 sehingga Memori Kasasi *a quo* diajukan masih dalam tenggang waktu dan cara yang telah ditentukan oleh Pasal 55 *jo* Pasal 47 Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 dan untuk itu mohon kiranya agar permohonan Kasasi ini secara formil dinyatakan dapat diterima;

Bahwa Pemohon Kasasi menolak dan tidak sependapat atas dasar-dasar, dalil dan pertimbangan dari Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memutuskan perkara Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg, bahwasanya Pengadilan Hubungan Industrial memutuskan perkara tersebut telah:

- a. *Judex Facti* tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
- b. *Judex Facti* tidak sesuai didalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Terhadap upaya pengalihan nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*) tidak dilakukan dengan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat-syarat materil maupun kelalaian dalam putusan tersebut sesuai dengan Pasal 30 Ayat (1) Undang Undang Nomor 40 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;

Dalam Putusan Sela:

Halaman 12 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Terhadap pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai “Putusan Sela” pada halaman 27 paragraf kedua dan ketiga Keputusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang berbunyi:

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

- Penggugat sebesar Rp28.421.305,00;

“Menimbang bahwa sesuai dengan Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomer 2 Tahun 2004 memang Majelis Hakim harus segera menjatuhkan Putusan Sela apabila tidak dilaksanakan kewajiban sebagaimana yang ada dalam Pasal 155 ayat 3 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, akan tetapi dalam perkara *a quo* setelah Majelis Hakim membaca seluruh Petitum yang ada didalam Putusan Sela gugatan Penggugat, maka menurut Hemat Majelis Hakim petitum yang ada didalam Putusan Sela Gugatan Penggugat tersebut telah menyangkut Materi Pokok Perkara yang memerlukan beban pembuktian terlebih dahulu oleh karenanya permohonan Putusan Sela tersebut akan diperiksa dalam perkara ini yaitu apakah memang benar telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau tidak dan apakah selama ini Buruh tetap melaksanakan segala kewajibannya atau tidak ,sehingga dengan demikian cukup relevan apabila petitum yang ada dalam Putusan Sela Gugatan Penggugat tersebut dikesampingkan dan akan dipertimbangkan bersama-sama dalam Pokok Perkara;”

Maka adapun dasar-dasar alasan *Judex Facti* sebagaimana uraian di atas adalah tidak benar dan tidak tepat sebab *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dan tidak melakukan penggalian nilai-nilai yuridis materiil sebagaimana pasal 155 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 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, “.akan tetapi *Judex Facti* hanya mempertimbangkan sisi lain dari Pasal 155 ayat (3), yaitu hanya mengadopsi kepentingan Termohon Kasasi I, yang mana keinginan untuk tidak bekerja bukan karena Pemohon Kasasi tidak mau menjalankan pekerjaannya akan tetapi sudah tidak diperbolehkan lagi masuk ke area perusahaan dengan alasan



telah habis masa kontrak kerjanya (PKWT), yang mana tindakan tersebut bertolak belakang dengan uraian pertimbangan Majelis Hakim pada Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang "Kewajiban Majelis Hakim untuk memutus terlebih dahulu hak upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan", dengan alasan fakta hukum Pemohon Kasasi sudah tidak mendapatkan upah beserta hak-hak lainnya sejak bulan Agustus 2014 atau sejak putus hubungan kerja dengan Para Termohon Kasasi dengan alasan habis masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), sedangkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi batal demi hukum dengan dasar telah melanggar Pasal 59 ayat (1),(2),(7) dan Pasal 57 ayat (1),(2), dan Pasal 54 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hal ini jelas *Judex Facti* tidak sesuai didalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dan perundang-undangan yang berlakuan, oleh karena itu mohon kiranya *Judex Juris* yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengabulkan Putusan Sela yang dimohonkan oleh Pemohon Kasasi dalam gugatannya dengan alasan *Judex Facti* telah lalai dan keliru dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum dalam pertimbangannya; Dalam Pokok Perkara:

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 30 paragraf ke-1 dan ke-2 yang berbunyi:

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

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



bekerja dengan Tergugat 2 tidak melebihi masa 2 (dua) tahun dan berakhir karena berakhirnya perjanjian kerja;

Maka atas dasar pertimbangan *Judex Facti* di atas telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip aturan ketenagakerjaan yang berlaku dimana fakta hukum yang terjadi yaitu antara Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi telah menjalin hubungan kerja melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) lebih dari 4 (empat) dan bahkan sampai 7 (tujuh) tahun ! padahal menurut Pasal 59 ayat (1) huruf "b" adalah paling lama 3 (tiga) tahun, dan bahkan *Judex Facti* telah nyata-nyata keliru dalam menerapkan prinsip hukum ketenagakerjaan yaitu Pasal 55 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hal mana Pasal 55 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah merupakan pasal yang menerangkan bahwa Perjanjian Kerja tidak dapat ditarik atau dirubah atas persetujuan para pihak apabila Perjanjian Kerja dimaksud telah sesuai dengan Undang Undang Ketenagakerjaan, fakta hukumnya adalah berbeda dalam perkara *a quo*, Pemohon Kasasi tetap bekerja pada Perusahaan Termohon Kasasi I semula Tergugat I (PT.Team Metal Indonesia), dengan jabatan yang sama dan pekerjaan sama, namun status perjanjian kerjanya saja yang berubah-ubah sebelumnya pada Termohon Kasasi 2 semula Tergugat 2 (PT. Sosor Tala Jaya) yang merupakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (*outsourcing*).

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 33 paragraf ke-2, dan ke-3 yang berbunyi:

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

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



Menimbang bahwa dari fakta hukum dan dasar yuridis tersebut di atas, oleh karena Para Penggugat dalam melaksanakan perjanjian kerja dengan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan khususnya Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menolak seluruh gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke veerklard*);”

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

Sangat jelas berdasarkan fakta hukum yang terjadi *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum perburuhan dalam perkara *a quo* dimana faktanya Pemohon Kasasi telah bekerja pada perusahaan Termohon Kasasi I semula Tergugat I telah melebihi jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana Pasal 59 ayat (1) huruf “b” dan berdasarkan bukti yang Pemohon Kasasi sampaikan dalam sidang Bukti Para Penggugat pada Bukti P-1, P-2, P-3 sampai dengan bukti P-8 sangat jelas ada perbedaan dalam penerapan prinsip Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi, sehingga Pemohon Kasasi semula Penggugat terjebak atas inisiatif Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat dengan cara mencurangi Pemohon Kasasi semula Penggugat dengan alasan telah sepakat dengan menandatangani Perjanjian Kerja yang disodorkan oleh Para Termohon Kasasi/Para Tergugat, maka untuk itu Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat telah melakukan kesepakatan Perjanjian Kerja dengan maksud dan tujuan untuk mencari keuntungan sendiri, serta telah mengebiri prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dan benar, oleh karena itu maka telah terbukti dengan sangat meyakinkan bahwa Para Termohon Kasasi telah melakukan kecurangan dalam melakukan Perjanjian Kerja dengan Pemohon Kasasi, hal ini pula telah dengan keyakinan *Judex Facti* membenarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi;

Hal ini juga sangat jelas bahwa Termohon Kasasi I semula Tergugat I mengisyaratkan untuk pembuatan lamaran kerja kembali ke pada Pemohon Kasasi/Penggugat alasannya apabila Pemohon Kasasi/Penggugat tidak



membuat lamaran kerja, maka Pemohon Kasasi/Penggugat tidak akan diberikan surat pengalaman kerja dan tidak akan diterima lagi untuk bekerja di perusahaan Termohon Kasasi 1 semula Tergugat I, sebagaimana keterangan saksi Pemohon Kasasi/Penggugat pada persidangan saksi Sdr. Zainal Nababan dan Kumala Winoto yang ditampilkan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat yang mana keterangan kesaksian tersebut telah disumpah dan dicatat di depan Majelis Hakim;

Bahwa Pemohon Kasasi tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial halaman 33 paragraf ke-1, 2 sampai halaman 35 Paragraf ke-2 dan ke-3 yang berbunyi:

“Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat 2 apabila diakumulasikan telah berlangsung selama 4 (empat) tahun dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat:

PT. Sosor Tala Jaya

- PKWT ke1 dari tanggal 12 Juni 2008 sampai dengan 11 Juni 2009, dengan masa kerja (1 tahun);
- PKWT ke 2 dari tanggal 12 Juni 2009 sampai dengan 11 Juni 2010, dengan masa kerja (1 tahun);
- PKWT ke 3 dari tanggal 14 Juli 2010 sampai dengan 13 Juli 2012, dengan masa kerja (2 tahun);

PT. Team Metal Indonesia

- PKWT ke 1 dari tanggal 16 Juli 2012 sampai dengan 15 Juli 2014 dengan masa kerja (2 tahun);

“Menimbang bahwaperjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat I, telah berlansung selama 2 (dua) tahun dengan perhitungan sebagai berikut:

Penggugat:

- PKWT ke 1 dari tanggal 16 Juli 2012 sampai dengan 15 Juli 2014 untuk masa kerja 2 (dua) tahun;

Menimbang ,bahwa dengan demikian berdasarkan uraian pertimbangan tersebut diatas maka menurut Majelis Hakim petitem pokok gugatan penggugat tidak beralasan hukum dan sepatutnya untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa oleh karena Petitem pokok Penggugat dinyatakan ditolak, maka terhadap petitem lainnya dari gugatan Para Penggugat dinyatakan ditolak pula dan terhadap bukti-bukti yang diajukan oleh para



pihak yang tidak atau belum dipertimbangkan secara eksplisit, menurut hemat Majelis tidak perlu dipertimbangkan lagi karena dianggap tidak ada hubungan lagi;"

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

Sangat jelas berdasarkan fakta hukum yang terjadi *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan hukum perburuhan dalam perkara *a quo* dimana faktanya Pemohon Kasasi telah bekerja pada perusahaan Termohon Kasasi I semula Tergugat I telah melebihi jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana Pasal 59 ayat (1) huruf "b" dan berdasarkan bukti P-1, P-2, sampai dengan dengan bukti P-8 sangat jelas ada perbedaan dalam penerapan prinsip Perjanjian Kerja yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat, sehingga Pemohon Kasasi semula Penggugat terjebak atas inisiatif Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat dengan cara mencurangi Pemohon Kasasi semula Penggugat dengan alasan telah sepakat dengan menandatangani Perjanjian Kerja yang disodorkan oleh Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat, maka untuk itu Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat telah melakukan kesepakatan Perjanjian Kerja dengan maksud dan tujuan untuk mencari keuntungan sendiri, serta telah mengebiri prinsip-prinsip hubungan industrial yang baik dan benar, oleh karena itu maka telah terbukti dengan sangat meyakinkan bahwa Para Termohon Kasasi semula Para Tergugat telah melakukan kecurangan dalam melakukan Perjanjian Kerja dengan Pemohon Kasasi, hal ini pula telah dengan keyakinan *Judex Facti* membenarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Para Termohon Kasasi. Pada faktanya Pemohon Kasasi telah bekerja lebih dari 4 (empat) tahun dan 6 (enam) tahun pada perusahaan Termohon Kasasi I semula Tergugat I (PT.Team Metal Indonesia) pada posisi dan pekerjaan yang sama secara terus-menerus sebagaimana yang Pemohon Kasasi sampaikan dalam gugatannya serta pembuktian pada sidang bukti-bukti Pemohon Kasasi semula Penggugat dan telah juga Pemohon Kasasi semula Penggugat hadir kan saksi-saksi Pemohon Kasasi semula Penggugat pada persidangan kesaksian sdr.Zainal Nababan dan Kumala Winoto dengan kronologi perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) sebagai berikut:

Halaman 18 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat telah bekerja di PT. Team Metal Indonesia sejak tanggal 12 Juni 2008 dengan jabatan terakhir sebagai *Operator* dan menerima upah terakhir sebesar Rp2.583.755,00 (dua juta lima ratus delapan puluh tiga ribu tujuh ratus lima puluh lima rupiah), dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dijalani Penggugat secara berulang-ulang dan terus menerus dengan rincian sebagai berikut:

PKWT ke 1 dari tanggal 12 Juni 2008 s.d 11 September 2008 (3 Bulan) dengan PT. Sosor Tala Jaya (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*outsourcing*), ditempatkan di PT.Team Metal Indonesia;

PKWT ke 2 dari tanggal 12 Juni 2008 s.d. 11 Juni 2009 (1 tahun) dengan PT. Sosor Tala Jaya (Perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*Outsourcing*) dengan status PKWT Revisi dan ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 3 dari tanggal 12 Juni 2009 s.d 11 Juni 2010 (1 tahun) dengan PT. Sosor Tala Jaya (perusahaan Penyedia Tenaga Kerja/*outsourcing*) Dengan status PKWT Revisi, ditempatkan di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 4 dari tanggal 14 Juli 2010 s.d. 13 Juli 2012 (2 tahun) dengan PT. Sosor Tala Jaya (Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja/*outsourcing*) dengan status PKWT dan bekerja di posisi dan jabatan yang sama di PT. Team Metal Indonesia;

PKWT ke 5 dari tanggal 16 Juli 2012 s.d. 15 Juli 2014 (2 tahun) berstatus hubungan kerja PKWT dengan PT. Team Metal Indonesia dan tetap bekerja pada posisi dan jabatan yang sama;

Pada dasarnya Termohon Kasasi I semula Tergugat I telah salah dalam menjalankan sitem Perjanjian kerja waktu tertentu ke pada Penggugat dan system tersebut sangat bertentangan dengan Undang Undang 13 Tahun 2003 jo. Kep Nomor 100 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut:

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

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

(a). Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

Halaman 19 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



- (b). Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - (c). Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - (d). Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 - (3). 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.
 - (4). Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - (5). Pembaharuan Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
 - (6). Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 1, 2 atau Pasal 5 ayat 1,2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15 ayat 2, 3, 4 dan ayat 5 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Pasal 15 (Perubahan PKWT menjadi PKWTT)

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

(2).Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi sebagaimana dimasud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

(3).Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

(4).Dalam hal perubahan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;

(5).Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWT sebagaimana



dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;

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

Pasal 66

(1) Perkerja/Buruh dari perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh tidak boleh digunakan oleh pemberikerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

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

Bahwa Majelis Hakim telah melampaui batas wewenangnya dengan menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi semula Penggugat dengan Termohon Kasasi II semula Tergugat II (PT. Sosor Tala Jaya) sah demi hukum karena hanya dilakukan selama 2 (dua) sampai 3 (tiga) tahun, namun Majelis Hakim tidak mengkaji apakah perusahaan Termohon Kasasi II semula Tergugat II yg notabene merupakan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga kerja tidak boleh mempekerjakan tenaga kerja sebagaimana sistim yang dilakukan oleh Termohon Kasasi I ke Perusahaan Tergugat I (PT. Team Metal Indonesia) yang mana dalam praktiknya Termohon Kasasi II semula Tergugat II merekrut dan sekaligus

Halaman 22 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mempekerjakannya di Perusahaan Termohon Kasasi I, sementara hubungan kerja/perjanjian kerjanya dengan Termohon Kasasi II semula Tergugat 2, hal ini sangat bertentangan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang Undang 13 Tahun 2003 bahwa Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja hanya boleh untuk menyalurkan tenaga kerja seperti Jasa Pengaman, Jasa Kebersihan, Jasa Transportasi dan Jasa *Catering*/makanan, yang tertuang pada pasal penjelasan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

Penjelasan Pasal 66 Ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003:

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

Yang dimaksud kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan diluar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan terdapat antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja atau buruh *catering*, usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan), usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh tahun 2003 tersebut di atas tampak dengan jelas bahwa *Judex Facti* mengesampingkan fakta hukum yang terjadi atau setidaknya-tidaknya telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dengan hanya melihat kesepakatan tentang pekerjaan yang boleh diterapkan sebagai pekerjaan tambahan;

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

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 31 Desember 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 29 Februari 2016 dihubungkan dengan

Halaman 23 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir sesuai ketentuan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena hubungan kerja dengan Tergugat I dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak lebih dari 2 (dua) tahun memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa adapun hubungan kerja dengan Tergugat II telah berakhir tahun 2012 sesuai surat keterangan kerja yang dikeluarkan Tergugat II;

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

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

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan secara saksama bukti-bukti P.1 s.d. P.5 dan T.1 s.d. T.3 serta saksi-saksi Penggugat apabila bukti-bukti tersebut dipertimbangkan secara saksama, maka diperoleh fakta bahwa konstruksi hukum antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II adalah *outsourcing* dan hubungan kerja dilakukan secara terus menerus pada pekerjaan yang sama dan ditempat kerja yang sama semula kepada Tergugat II dilanjutkan Tergugat I mulai 12 Juni 2008 s.d. 15 Juli 2015 atau selama 7 tahun 1 bulan dengan upah terakhir sebesar Rp2.583.755,00/bulan;

Bahwa sesuai dengan prinsip perlindungan pekerja alih daya dan sesuai ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Penggugat masa kerjanya dilindungi dan hak-haknya menjadi tanggung jawab Tergugat I dalam hubungan kerja PKWTT;

Bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum di atas maka patut dan dalil hubungan kerja diputus dengan memperoleh 2 (dua) kali pesangon, UPMK dan UPH sesuai ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perinciannya sebagai berikut:

- Uang Pesangon	: 2 x 8 x Rp2.583.755	= Rp41.340.080,00
- UPMK	: 3 x Rp2.583.755,00	= Rp7.751.265,00
- UPH	: 15 % x Rp49.091.354,00	= Rp7.363.701,00
Jumlah		=Rp56.455.046,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

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

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

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **IDA SURYANI** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 27 November 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai

Halaman 25 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd.

ttd.

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

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

ttd.

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

Panitera Pengganti,

ttd.

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

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

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

Halaman 26 dari 26 hal.Put.Nomor 1307 K/Pdt.Sus-PHI/2017