



P U T U S A N

Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. CARREFOUR INDONESIA, yang diwakili oleh Direktur FILIPE DA SILVA NOGUEIRA, berkedudukan di Jalan Lebak Bulus Raya Nomor 8, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada YUDHI WIBHISANA, SH., dan kawan, Para Advokat, beralamat Nariba Plaza, Suite B10, Jalan Mampang Prapatan, Jakarta 12790, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 April 2011, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha;

m e l a w a n

- 1 Audi Firman Lantang, bertempat tinggal di Permai m-8 RT.003 RW.004 Desa Ciwaruga Gerlong Tonggoh 4;
- 2 Eris Topa Lesmana, bertempat tinggal di Jalan Cipicung RT.05 RW.02 Nomor 007 Baleendah Bandung;
- 3 Nanang Priatna, bertempat tinggal di Jalan Sukagalih Gang Pak Elas Nomor 105 RT.07 RW.08 Sukajadi Bandung;
- 4 Jajat Sudrajat, bertempat tinggal di Kampung Cidewa RT.01 RW.05 Sukadasa Garut;
- 5 Sandi Wahyu Hermawan, bertempat tinggal di Jalan Cipedes Tengah Nomor 50 RT.01 RW.05 Kelurahan Sukagalih Bandung;
- 6 Jujun Junaedi, bertempat tinggal di Kampung Jati RT.01 RW.02 Kelurahan Desa Jati Kecamatan Bojong Picung Bandung;
- 7 Yoga Sugiman, bertempat tinggal di Kampung Bukit Galih Pakuon Blok C 2 Nomor 2 RT.03 RW.01 Bandung;
- 8 Dodi Hardadi, bertempat tinggal di Jalan Cisitu Indah VI Nomor 4/188A Dago Biru Bandung;
- 9 Kardiana, bertempat tinggal di Jalan Cigadung Pasantren Nomor RT.04 RW.06 Bandung;

dalam hal ini memberi kuasa kepada MUHAMMAD FAISAL MULKI dan kawan, Serikat Pekerja Carrefour Indonesia, beralamat di Jalan Dieng III S74 RT 002/RT. 030 Komplek Pharmindo Cimahi Selatan

Hal. 1 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



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

40534, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 Mei 2011, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat I sampai dengan Penggugat IX/ Para Pekerja;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat I sampai dengan Penggugat IX telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung, pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa, gugatan diajukan setelah melewati Proses Bipartit dan Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI), dibuktikan dengan Nota Anjuran No: 567/2832-Disnaker tertanggal 3 Mei 2010 yang isi anjurannya adalah sebagai berikut:
 - 1 Agar pihak Pengusaha mengangkat Pekerja (sdr. Audi Firman Lantang, sdr. Jujun Junaedi, sdr. Nanang Priatna, sdr.Kardiana, sdr.Jajat Sudrajat, sdr Dodi Hardadi, sdr. Sandy Wahyu Hermawan, sdr.Eris Topa Lesmana, sdr.Yoga Sugiman, dari status hubungan kerja untuk waktu tertentu menjadi status hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu karena tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 2 Agar Para pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini, dengan catatan:
 - a apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung;
 - b apabila salah satu pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- 2 Bahwa, gugatan ini adalah Gugatan Perselisihan Hak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa “perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan

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)



- atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama”;
- 3 Bahwa, Para Penggugat adalah pihak yang dirugikan dengan tidak dipenuhinya hak Para Penggugat yang disebabkan oleh pelanggaran yang dilakukan Tergugat dalam melaksanakan Perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 59 ayat 2 dan ayat 7 serta KepMenakerTrans RI Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 dan KepMenakerTrans RI NomorKep.233/MEN/2003 kepada Para Penggugat;
 - 4 Bahwa, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat 1 yang berbunyi “Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat 3 batal demi hukum”, oleh karena itu kami Para Penggugat sangat merasa dirugikan oleh tindakan Tergugat;
 - 5 Bahwa, sampai dengan gugatan *a quo* ini diajukan, Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya kepada Para Penggugat yaitu dengan tidak membayarkan upah secara penuh dimana telah tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat 3 yang berbunyi, “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 berupa tindakan skorsing kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh”;
 - 6 Bahwa, sesuai dengan ketentuan Penggugat Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat 1,2,dan 3 tindakan yang dilakukan oleh Tergugat adalah sangat tidak dibenarkan dan sangat merugikan Para Penggugat, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat adalah batal demi hukum dan sudah selayaknya Para Penggugat masih dan dapat bekerja serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
 - 7 Bahwa, gugatan diajukan belum lewat batas waktu 2 (dua) tahun sejak tidak dibayarnya upah sebagaimana dimaksud dalam PP Nomor 8 Tahun 1981 dalam Pasal 30 tentang tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun,oleh Tergugat terhadap Para Penggugat yaitu, sdr. Audi Firman Lantang (9 orang), sehingga gugatan dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat;

Hal. 3 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



8 Bahwa, guna mendapatkan kepastian hukum, maka Para Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung;

I DALAM PROVISI

- 1 Bahwa, dalam pokok perkara pada 29 Maret 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat I dengan alasan bahwa kontrak Penggugat I telah berakhir;
- 2 Bahwa, pada 30 Juli 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat II dengan alasan bahwa kontrak Penggugat II telah berakhir;
- 3 Bahwa, pada 29 Maret 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat III dengan alasan bahwa kontrak Penggugat III telah berakhir;
- 4 Bahwa, pada 2 November 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat IV dengan alasan bahwa kontrak Penggugat IV telah berakhir;
- 5 Bahwa, pada 1 Maret 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat V dengan alasan bahwa kontrak Penggugat V telah berakhir;
- 6 Bahwa, pada 22 Januari 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat VI dengan alasan bahwa kontrak Penggugat VI telah berakhir;
- 7 Bahwa, pada 30 Juli 2010, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat VII dengan alasan bahwa kontrak Penggugat VII telah berakhir;
- 8 Bahwa, pada 30 November 2009, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat VIII dengan alasan bahwa kontrak Penggugat VIII telah berakhir;
- 9 Bahwa, pada 15 September 2009, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat IX dengan alasan bahwa kontrak Penggugat IX telah berakhir;
- 10 Bahwa, sampai saat gugatan *a quo* ini diajukan, antara Para Penggugat dan Tergugat masih memiliki hubungan hukum sebagai Pekerja dengan Pengusaha;
- 11 Bahwa, selama belum ada penetapan mengenai putusannya hubungan kerja maka Pengusaha dan Pekerja tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang 13



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

- 12 Bahwa, berdasarkan pengertian dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, maka Pekerja berkewajiban tetap bekerja, dan Pengusaha berkewajiban tetap memenuhi hak normatif Para Pekerja;
- 13 Bahwa, sudah ada iktikad baik dari Para Penggugat untuk melakukan kewajiban sebagai Pekerja, namun dari Pihak Tergugat memiliki iktikad tidak baik dengan tidak memberikan Pekerjaan kepada Para Penggugat dan justru menyuruh Para Penggugat untuk pulang karena kontrak sudah habis;
- 14 Bahwa, sejak September 2009 sampai dengan gugatan *a quo* ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jawa Barat, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat IX;
- 15 Bahwa, sejak November 2009 sampai dengan gugatan *a quo* ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jawa Barat, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat IV dan Penggugat VIII;
- 16 Bahwa, sejak Januari 2010 sampai dengan gugatan *a quo* ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jawa Barat, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat VI;
- 17 Bahwa, sejak Maret 2010 sampai dengan gugatan *a quo* ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jawa Barat, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat I, Penggugat III, dan Penggugat V;
- 18 Bahwa, sejak Juli 2010 sampai dengan gugatan *a quo* ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jawa Barat, Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat II dan Penggugat VII;
- 19 Bahwa, Upah Terakhir Para Penggugat adalah sebagai berikut:

NO	NAMA Penggugat	GAJI POKOK	TUNJANGAN TRASPORT	UANG TAMBAHAN TRANSPORT	UANG MAKAN	TOTAL UPAH
1	Audi Firman lantang	1.044.630	140.000	225.000	169.000	1.578.630
2	Eris Topa Lesmana	1.118.000	140.000	216.000	169.000	1.643.000
3	Nanang Priatna	1.044.630	140.000	216.000	169.000	1.569.000
4	Jajat sudrajat	1.044.630	140.000	216.000	169.000	1.569.000
5	Sandi Wahyu Herawan	1.078.000	140.000		169.000	1.387.000
6	Jujun Junaedi	1.044.630	140.000	207.000	169.000	1.353.630
7	Dodi hardadi	1.044.630	140.000	198.000	169.000	1.511.630
8	Kardiana	1.044.630	140.000	225.000	169.000	1.578.630

Hal. 5 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



- 20 Bahwa, berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan, “Apabila dalam persidangan pertama secara nyata – nyata pihak Pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada Pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/buruh yang bersangkutan”;
- 21 Bahwa, untuk menghindari iktikad yang tidak baik dari Tergugat dan juga mengingat gugatan ini didasari pula oleh bukti – bukti otentik yang cukup secara hukum serta untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia – sia dikemudian hari maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) terhadap aset Tergugat berupa:
Sebuah mobil bermerek Honda Stream dengan plat nomor B 8073 EX berwarna silver metallic;
- 22 Bahwa, oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung memutus terlebih dahulu tuntutan provisionil ini, yaitu memerintahkan Tergugat untuk membayar upah kepada Para Penggugat untuk selanjutnya sampai perkara ini mendapatkan kekuatan hukum tetap;

II DALAM POKOK PERKARA

- 1 Bahwa, perselisihan yang sesungguhnya terjadi dan diperselisihkan sejak awal perundingan bipartit pada tanggal 8 Oktober 2009 – Desember 2009 adalah tentang status kerja 9 (sembilan) Pekerja yang diperkerjakan oleh Tergugat sebagai Pekerja kontrak atau Pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
- 2 Bahwa, Para Penggugat menerima anjuran oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja kota Bandung dengan surat anjuran No: 567/2832-Disnaker tertanggal 3 Mei 2010;
- 3 Bahwa, Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada Para Penggugat ;

Profile PT. Carrefour Indonesia (Tergugat):

- 1 Bahwa, Jenis/Bidang usaha PT. CARREFOUR INDONESIA adalah Perdagangan Eceran Barang Makanan, Minuman, Tembakau Di Pasar Swalayan. Hal tersebut benar adanya



sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 606/PHIJSK-PKKAD/IX/2008 tanggal 16 Agustus 2008 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. CARREFOUR INDONESIA 2008-2010;

- 2 Bahwa, PT. CARREFOUR INDONESIA adalah perusahaan ritel yang memiliki lebih dari 60 (enam puluh) gerai yang tersebar di Jakarta, Bandung, Surabaya, Denpasar, Yogyakarta, Semarang, Medan, Palembang dan Makasar dan memiliki kurang lebih dari 11,000 (sebelas ribu) karyawan diantaranya adalah tempat dimana Para Penggugat bekerja, yaitu Carrefour Indonesia gerai Sukajadi;
- 3 Bahwa, Tergugat merupakan Perusahaan yang memiliki Cabang-cabang di Seluruh Indonesia, diantaranya adalah tempat Para Penggugat bekerja yakni Carrefour Sukajadi;
- 4 Bahwa, setiap Cabang/gerai, Carrefour memiliki Manajer Personalia yang berbeda dengan Cabang lainnya;
- 5 Bahwa, hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dibuktikan dengan adanya ID Card yang diberikan oleh Tergugat kepada Para Penggugat;

Kronologis hubungan kerja serta Standard Operasional Prosedur (SOP) Penggugat bekerja kepada Tergugat;

Kronologis Hubungan Kerja PENGUGAT I dengan Tergugat;

- 1 Bahwa, Penggugat I mulai bergabung dengan Tergugat Gerai Sukajadi sejak 28 Agustus 2007 dan langsung ditempatkan di gerai Sukajadi dengan posisi sebagai staff dept 62 Divisi Textile yang tugas dan tanggung jawabnya melakukan prosesing barang textile dan mendisplay barang-barang textile yang dipimpin oleh Divisi Manager ibu Reendiana Sukmawati dan bapak Andri sebagai sales managernya langsung;
- 2 Tanggal 28 Agustus 2007 Penggugat I di suruh untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I melalui Bapak Tino Benarto sebagai head personalia dan Divisi Manager ibu Reendiana Sukmawati dan Bapak Andri sebagai sales managernya langsung tertanggal 28 Agustus 2007 samapai dengan 27 Februari 2008 selama 6 bulan dan Surat Perjanjian kerja Tertentu tidak diberikan oleh Tergugat yang diwakili oleh Bapak Tino Benarto dengan alasan yang tidak jelas;

Hal. 7 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3 Tanggal 28 Februari 2008 Penggugat I disuruh menanda-angani Surat Perjanjian Kerja Tertentu II oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto sebagai head personalia tertanggal 28 Februari 2008 sampai dengan 27 Februari 2009 dengan Nomor 246/HRD/CI-SB/III/2009 selama 12 bulan;
- 4 Tanggal 27 Februari 2009 Penggugat I dijeda selama 28 hari oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto pertanggal 27 Februari 2009 –
27 Maret 2009 dan menandatangani Surat Keterangan Nomor 015/SB/CI/II/2009 dan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 020/SB-CI/II/2009;
- 5 Tanggal 30 Maret 2009 Penggugat I dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III dari tanggal 30 Maret 2009 sampai dengan 29 Maret 2010 Nomor 677/HRD/CI-SB/III/2009 selama 12 bulan;
Kronologis Hubungan Kerja Penggugat II dengan Tergugat;
- 6 Bahwa, Penggugat II mulai bergabung dengan Tergugat Gerai Sukajadi sejak 01 September 2007 sebagai staff magang yang ditempatkan pada divisi textile dept.65 (permanent item) yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu memproses barang-barang textile dan mendisplay barang-barang textile untuk dijual ke customer serta menjaga kerapian dan kebersihannya, yang dipimpin oleh ibu Yeni sebagai atasan langsung dan ibu Reendiana sebagai Divisi Manager;
- 7 Dan pada tanggal 01 Desember 2007 Penggugat II disuruh oleh Tergugat melalui Head Personalia Carrefour Sukajadi Bapak Tino Benarto untuk magang di Departemen Decorasi di bawah kepemimpinan Bapak M.Shodiq selama 1 bulan tanpa menanda-tangani perjanjian magang;
- 8 Tanggal 01 Januari 2008 Penggugat II diberitahukan oleh atasan langsung Tergugat melalui Bapak M.Shodiq bahwa status kerja Penggugat II telah berubah menjadi Pekerja kontrak, tanggal 01 Januari 2008 Penggugat II menandatangani Surat Perjanjian Waktu Tertentu I (PKWT) terhitung tanggal 01 Januari 2008 sampai 30 Juni 2008 (6 bulan) Surat PKWT hilang di tangan Penggugat II;
- 9 Tanggal 01 Juli 2008 Penggugat II disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II selama 1 tahun terhitung tanggal 01 Juli 2008 sampai 30 Juni 2009 oleh Tergugat melalui Bapak.M.Shodiq dan surat Perjanjian Kerja Waktu tertentu hilang ditangan Penggugat II;
- 10 Tanggal 01 Juli 2009 Penggugat II disuruh jeda oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto selaku Head Personalia Carrefour Sukajadi selama 1 bulan terhitung tanggal 01 Juli 2009 sampai tanggal 30 Juli 2009;

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 ketertarikan 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)



11 Tanggal 01 Agustus 2009 Penggugat II dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III (PKWT) dengan Nomor 694/HRD/CI-SBVII/2009;

Kronologis Hubungan Kerja Penggugat III dengan Tergugat;

12 Bahwa, Penggugat III mulai bergabung dengan Tergugat sejak 28 Agustus 2007 Penggugat III bekerja pada Tergugat ditempatkan pada bagian textile yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu memproses barang-barang textile dan mendisplay barang-barang textile untuk dijual ke customer serta menjaga kerapian dan kebersihannya, yang dipimpin oleh ibu Yeni sebagai atasan langsung dan ibu Reendiana sebagai Divisi Manager;

13 Tanggal 28 Agustus 2007 Penggugat III disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Personel Head Sukajadi sebagai staff Textile departemen 60 (Item Sesonal) di bawah kepemimpinan Ibu Yeni dan Ibu Reendiana sebagai Divisi Manager, dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I tidak diberikan oleh Tergugat melalui Personel Head Carrefour Sukajadi yaitu Bapak Tino Benarto dengan alasan yang tidak jelas;

14 Tanggal 27 Februari 2008 Penggugat II disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto selama 1 tahun terhitung tanggal 28 Februari 2008 sampai 27 Februari 2009 dan surat Perjanjian Kerja Waktu tertentu Nomor 247/HRD/SB-CI/II/2008;

15 Tanggal 27 Februari 2009 Penggugat III dijeda selama 28 hari oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto pertanggal 27 Februari 2009 -

27 Maret 2009 dan menanda-tangani Surat Keterangan Nomor 016/SB/CI/II/2009 dan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 021/SB-CI/II/2009;

16 Tanggal 30 Maret 2009 Penggugat III dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III dengan Nomor 678/SB-CI/III/2009 dari tanggal 30 Maret 2009 sampai dengan 29 Maret 2010;

Kronologis Hubungan Kerja Penggugat IV dengan Tergugat;

17 Bahwa, Penggugat IV mulai bergabung dengan Tergugat sejak 3 Oktober 2007 Penggugat IV bekerja pada Tergugat ditempatkan pada bagian bazaar di bawah kepemimpinan Bapak Agus Suryono, yang tugas dan tanggung-jawabnya yaitu memproses dan mendisplay barang-barang bazaar (Furniture);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 18 Tanggal 03 Oktober 2007 Penggugat IV menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I Nomor 490/HRD/CI-SB/X/2007 selama 6 bulan pertanggal 03 Oktober 2007 sampai dengan 03 April 2008 oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto di bawah kepemimpinan Bapak Agus Suryono sebagai Sales manager;
- 19 Tanggal 03 Oktober 2008 Penggugat IV disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II Nomor 759/HRD/CI-SB/IV/2008 selama 6 bulan oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto di bawah kepemimpinan Bapak Agus Suryono sebagai Sales manager;
- 20 Tanggal 03 Oktober 2008 Penggugat IV disuruh oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk jeda selama 30 hari pertanggal 04 Oktober 2008 sampai dengan 03 November 2008;
- 21 Tanggal 03 November 2008 Penggugat IV dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III Nomor 649/HRD/CI-SB/XI/2009 pertanggal 03 November 2008 sampai dengan 02 November 2009 di bawah kepemimpinan Bapak Agus Suryono sebagai Sales Manager;
Kronologis Hubungan Kerja Penggugat V dengan Tergugat;
- 22 Bahwa, Penggugat V mulai bergabung dengan Tergugat sejak
19 Oktober 2007 sebagai staff magang kasir di bawah kepemimpinan Ibu Vivi Ongseng dan surat magang tidak diberikan oleh Tergugat melalui Personel Head Carrefour Sukajadi dengan alasan tidak jelas yang tugas dan tanggung-jawabnya melakukan proses media pembayaran atau transaksi kepada Para pelanggan setiap harinya yang dikerjakan sendiri dalam satu shifnya yang memiliki tingkat resiko dan tanggung-jawab yang tinggi dalam proses pembayaran dan penghitungan hasil transaksi;
- 23 Tanggal 27 Januari 2008 Penggugat V disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I pertanggal 27 Januari 2008 sampai dengan 26 Juli 2008 Oleh Tergugat melalui Bapak Yudi Suryadi sebagai Assistant Personel dan Bapak Syamsul Fauzi sebagai Head Cashier dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diberikan dengan alasan tidak jelas;
- 24 Tanggal 28 Juli 2008 Penggugat V disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II pertanggal 28 Juli 2008 sampai dengan 27 Januari 2009 oleh Tergugat melalui Bapak Yudi Suryadi dan Bapak Syamsul Fauzi sebagai Head Cashier dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diberikan oleh Personalia

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

dengan alasan yang tidak jelas, dan mendapat Surat Berakhirnya Hubungan Kerja Nomor 347/SB-CI/I/2009;

25 Tanggal 28 Januari 2009 Penggugat V dijeda sampai tanggal 01 Maret 2009 oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto;

26 Tanggal 02 Maret Penggugat V dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III Nomor 668/HRD/CS-SB/III/2009 tertanggal 02 Maret 2009 sampai dengan 02 Maret 2010;

Kronologis Hubungan Kerja Penggugat VI dengan Tergugat;

27 Bahwa, Penggugat VI mulai bergabung dengan Tergugat sejak 21 Desember 2007 Penggugat VI bekerja pada Tergugat ditempatkan pada bagian grocery yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu mendisplay barang-barang grocery dan membereskan Gudang Cleaning and Cosmetic di bawah kepemimpinan Bapak Firmansyah sebagai sales Manager;

28 Tanggal 21 Desember 2007 Penggugat VI menanda-angani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I selama 6 bulan oleh Tergugat melalui Bapak Yudi Suryadi selaku Assistant Personalia pertanggal 21 Desember 2007 sampai dengan 22 Juni 2008 dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I tidak diberikan oleh Personalia dengan alasan yang tidak jelas;

29 Tanggal 22 Juni 2008 Penggugat VI disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II pertanggal 22 Juni 2008 sampai dengan 22 Desember oleh Tergugat melalui Bapak Yudi Suryadi selaku Assistant Personel dan surat perjanjian kerja hilang ditangan Penggugat VI;

30 Tanggal 23 Desember 2008 sampai dengan 21 Januari 2009 Penggugat VI dijeda oleh Tergugat melalui Bapak Yudi Suryadi;

31 Tanggal 22 Januari 2009 Penggugat VI dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Yudi Suryadi untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu III pertanggal 22 Januari 2009 sampai dengan 22 Januari 2010 Nomor 662/HRD/CS-SB/I/2009;

Kronologis Hubungan Kerja Penggugat VII dengan Tergugat;

32 Bahwa, Penggugat VII mulai bergabung dengan Tergugat gerai Sukajadi sejak 01 Januari 2008 sebagai Staff yang ditempatkan pada di Divisi Fresh Dept 22 (*Fruit and Vegetable*) yang tugas dan tanggung jawabnya memproses dan mendisplay buah dan sayuran yang merupakan salah satu produk utama dalam Dept. tersebut

Hal. 11 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.

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

yang kegiatannya dilakukan secara terus menerus dan dipimpin oleh Ibu Ami selaku Sales Manager yang merupakan atasan langsung;

- 33 Tanggal 01 Januari 2008 Penggugat VII menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I tertanggal 01 Januari 2008 sampai dengan 01 Juli 2008 oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto selama 6 bulan dengan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diberikan oleh personalia dengan alasan yang tidak jelas;
- 34 Tanggal 01 Juli 2008 Penggugat VII disuruh menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu II tertanggal 01 Juli 2008 sampai dengan 01 Juni 2009 oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto selama 12 bulan dengan Surat Perjanjian tidak diberikan oleh personalia dengan alasan yang tidak jelas;
- 35 Tanggal 01 Juni 2009 Penggugat VII dijeda oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto;
- 36 Tanggal 22 Januari 2009 Penggugat VII dipanggil kembali oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Tertentu III tertanggal 31 Juni 2009 sampai dengan 30 Juni 2010 Nomor 639/HRD/CS-SB/VII/2009 selama 12 bulan;
Kronologis Hubungan Kerja Penggugat VIII dengan Tergugat;
- 37 Bahwa, Penggugat VIII mulai bergabung dengan Tergugat di gerai Sukajadi sejak 08 Agustus 2008 di Divisi OSS yang tugas dan tanggung jawabnya yaitu merapikan barang yang ada di gudang dan meretur barang dan juga melakukan Brekage di bawah kepemimpinan Ibu Maya Reginasari;
- 38 Tanggal 08 Agustus 2008 Tergugat VIII menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja tertentu I tertanggal 8 Agustus 2008 sampai dengan 8 Februari 2009 oleh Tergugat melalui Bapak Tino Benarto dan Ibu Maya Reginasari selama 6 bulan dan Surat Perjanjian Kerja Tertentu tidak diberikan oleh personalia dengan alasan yang tidak jelas;
- 39 Tanggal 09 Februari 2009 sampai dengan Mei 2009 Penggugat VIII dijeda oleh Tergugat yang diwakili oleh Bapak Tino Benarto;
- 40 Tanggal 01 Juni 2009 Penggugat VIII dipanggil untuk menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Tertentu II tertanggal 01 Juni 2009 sampai dengan 30 November 2009 Nomor 690/HRD/CS-SB/VI/2009 selama 6 Bulan;
Kronologis Hubungan Kerja Penggugat IX dengan Tergugat;
- 41 Bahwa, Penggugat IX mulai bergabung dengan Tergugat gerai sejak 31 Oktober 2007 Penggugat IX bekerja pada Tergugat ditempatkan sebagai Staff Receiving di Gerai Carefour Braga di bawah kepemimpinan Bapak Andria

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

sebagai atasannya langsung yang tugas dan tanggung jawabnya mengecek datangnya barang yang masuk ke Carrefour;

- 42 Tanggal 31 Oktober 2007 Penggugat menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu I oleh Tergugat melalui Alm. Bapak Boni tertanggal 31 Oktober 2007 sampai dengan 30 Januari 2008 selama 3 bulan dan Surat Perjanjian Waktu Tertentu tidak diberikan oleh personalia dengan alasan tidak jelas dan hanya memberikan Surat Keterangan Nomor 0127/HRD-REF/CI-BCB/VIII/2008 dan Surat Keterangan Berakhir Hubungan Kerja Nomor 020/SB-CI/II/2009;
- 43 Tanggal 31 Januari 2008 Penggugat IX menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Tertentu II Oleh Tergugat melalui Bapak Daniel sebagai Head Personalia Gerai Braga dan Bapak Hikmat sebagai atasan langsung tertanggal 31 Januari 2008 sampai dengan 30 Juli 2008 Nomor 0129/BCB/RF/II/2008 selama 6 bulan;
- 44 Tanggal 01 Agustus 2008 Penggugat IX dijeda oleh Tergugat yang diwakili Bapak Daniel sebagai head personalia Braga selama 31 hari pertanggal 01 Agustus 2008 sampai dengan 31 Agustus.
- 45 Tanggal 31 Agustus 2008 Penggugat IX melalui Tergugat yang atas arahan Bapak Diding Leader Receiving Braga menyuruh Penggugat IX kegerai Mollis untuk bertemu dengan Bapak Herman untuk memberikan surat lamaran sebagai staff Divisi Receiving;
- 46 Tanggal 01 September 2008 Penggugat IX menanda-tangani Surat Perjanjian Kerja Tertentu III oleh Tergugat yang diwakili Bapak Dedi sebagai Head personalia Mollis dan Bapak Herman Head Receiving sebagai atasan langsung tertanggal 01 September 2008 sampai dengan 28 Februari 2009 Nomor 8030/HRD/CI-MB/IX/2009 selama 6 bulan;
- 47 Tanggal 01 Maret 2009 Penggugat IX dijeda oleh Tergugat yang diwakili oleh Bapak Dedi sebagai head personalia Mollis selama 15 Hari;
- 48 Tanggal 14 Maret 2009 Penggugat IX dipanggil oleh Tergugat ke gerai Sukajadi yang diwakili Bapak Yudi Suryadi asisten head Personalia Sukajadi dan Ibu Maya Reginasari sebagai atasan langsung untuk menandatangani Surat Perjanjian Waktu Tertentu IV tertanggal 16 Maret 2009 sampai dengan 15 September 2009 selama 6 bulan dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak diberikan oleh personalia dengan alasan tidak jelas;
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Demi Hukum Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Hal. 13 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



49 Bahwa, berdasarkan ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 52:

ayat (1) : Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a kedua belah pihak;
- b kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c adanya Pekerjaan yang diperjanjikan,dan
- d pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

ayat (2) : Perjanjian kerja yang dibuat oleh Para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dapat dibatalkan;

ayat (3) : Perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dan (d) batal demi hukum;

50 Akan tetapi Perjanjian Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat sangatlah bertentangan dengan hukum. Dimana menurut jenis usahanya Tergugat ialah perdagangan eceran barang makanan, minuman, tembakau di Pasar Swalayan,yang sifatnya adalah terus menerus DAN TETAP sehingga tidak dibenarkan diadakannya Perjanjian kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (2), dan (7) serta KepMenakerTrans RI Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 dan KepMenakerTrans RI Nomor Kep.233/MEN/2003. Sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan Tergugat batal demi hukum karena tidak memenuhi dan melanggar ketentuan didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun Tentang Ketenagakerjaan 2003 Pasal 52 ayat (3);

51 Bahwa berdasarkan ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 54:

ayat (1) : Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang- kurangnya memuat:

- a Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;
- b Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat Pekerja/buruh;
- c Jabatan atau jenis Pekerjaan;
- d Tempat Pekerjaan;
- e Besarnya upah dan cara pembayarannya;



- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/buruh;
- g. Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan Para pihak dalam perjanjian kerja.

ayat (2) : Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (e) dan huruf (f), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

ayat (3) : Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta Pekerja/Buruh dan Pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;

Namun pada faktanya Tergugat tidak memberikan rangkap Perjanjian Kerja tersebut kepada Para Penggugat hal ini sangat bertentangan dengan ketentuan yang telah tertuang didalam Undang-Undang Nomor

13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga-kerjaan Pasal 54 ayat (3);

52 Bahwa, berdasarkan ketentuan yang telah tertuang didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 yang berbunyi:

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;

ayat (2) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk Pekerjaan yang bersifat tetap;

ayat (3) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

ayat (4) : Perjanjian kerja untuk 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;

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;

ayat (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, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

ayat (7) : Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

ayat (8) : Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

53 Bahwa, berdasarkan fakta PKWT yang dimiliki oleh Para Penggugat dengan nomor, antara lain:

- 1 246/HRD/CI-SB/II/2009 dan 667/HRD/CI-SB/III/2009 PENGGUGAT I;
- 2 694/HRD/CI-SB/VII/2009 PENGGUGAT II;
- 3 247/HRD/CI-SB/II/2008 dan 678/HRD/CI-SB/III/2009 PENGGUGAT III;
- 4 490/HRD/CI-SB/X/2007, 759/HRD/CI-SB/IV/2008,
a dan 649/HRD/CI-SB/XI/2009 PENGGUGAT IV;
- 5 668/HRD/CI-SB/III/2009 PENGGUGAT V;
- 6 662/HRD/CI-SB/I/2009 PENGGUGAT VI;
- 7 639/HRD/CI-SB/VII/2009 PENGGUGAT VII;
- 8 690/HRD/CI-SB/VI/2009 PENGGUGAT VIII;
- 9 0129/BCB/RF/II/2008 dan 8030/HRD/CI-MB/IX/2009 PENGGUGAT IX;

Terbukti Tergugat menggunakan/memakai, menerapkan PKWT yang berhubungan dengan Produk Baru kepada Para Penggugat, hal ini jelas terlihat dalam PKWT Penggugat yang isi pembukaannya berbunyi; “sehubungan dengan adanya catalog-katalog promosi barang-barang dengan harga spesial



sehingga membutuhkan tenaga karyawan dalam menunjang operasional toko,
.....”;

54 Bahwa, fakta jenis PKWT yang diterapkan oleh Tergugat adalah PKWT Jenis Produk Baru juga terdapat dalam keterangan pihak Tergugat yang dituang dan dicatat oleh Mediator dalam anjuran Nomor 567/2832 Disnaker Kota Bandung Point 3 (tiga) dan 4 (empat) yang berbunyi;

- Bahwa diantara 29 Departemen tersebut, terdapat beberapa departemen yang fungsi dan operasionalnya untuk mempromosikan produk-produk baru;
- Bahwa adapun alasan perusahaan kami mempekerjakan tenaga kerja perjanjian kerja waktu tertentu, hal tersebut dalam rangka untuk mempromosikan, memperkenalkan produk atau barang baru dan dalam rangka even-even menghadapi Hari Raya Natal, Tahun Baru, serta bilamana sedang akan membuka toko di lokasi yang baru;

55 Bahwa, berdasarkan ketentuan yang telah tertuang didalam KEP.MEN Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) Bab IV Pasal 8 dan Pasal 9 yang berbunyi:

PKWT Untuk Pekerjaan yang berhubungan dengan PRODUK BARU:

Pasal 8;

ayat (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;

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

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

Pasal (9) PKWT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 hanya boleh diberlakukan bagi Pekerja/buruh yang melakukan Pekerjaan di luar kegiatan atau di luar Pekerjaan yang biasa dilakukan perusahaan;

namun pada kenyataannya Tergugat mempekerjakan Penggugat pada posisi/ jenis Pekerjaan yang dilakukan di dalam operasional/kegiatan rutin di perusahaan dan bahwa juga Tergugat telah dengan nyata-nyata menerapkan

Hal. 17 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



sistem PKWT yang berhubungan dengan Produk Baru lebih dari 2 (dua) kali terhadap Para Pengugat;

56 Bahwa berdasarkan ketentuan yang telah tertuang di dalam KEP.MEN Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 serta Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 tentang ketentuan pelaksanaan PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, Tergugat telah keliru dan melanggar hukum dengan menerapkan PKWT kepada Para Pengugat;

57 Bahwa, Tergugat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha perdagangan eceran barang makanan, minuman, tembakau di Pasar Swalayan yang menurut sifat dan jenis usahanya dikatakan terus menerus, artinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dilakukan oleh Tergugat bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (2) dan (7) sehingga dinyatakan BATAL DEMI HUKUM;

58 Bahwa, menurut KepMenakerTrans RI Nomor Kep.233/MEN/2003 Pasal 2 yang berbunyi: "Pengusaha dapat mempekerjakan Pekerja / Buruh pada hari libur resmi untuk Pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus" dan Pasal 3 yang berbunyi:

ayat (1): Pekerjaan yang dimaksud dalam Pasal 2 yakni:

- a Pekerjaan di bidang pelayanan jasa kesehatan;
- b Pekerjaan di bidang pelayanan jasa transportasi;
- c Pekerjaan di bidang jasa perbaikan alat transportasi;
- d Pekerjaan di bidang usaha pariwisata;
- e Pekerjaan di bidang jasa pos dan telekomunikasi;
- f Pekerjaan di bidang penyediaan tenaga listrik, jaringan pelayanan air bersih (PAM), dan penyediaan bahan bakar minyak dan gas bumi;
- g Pekerjaan di usaha swalayan, pusat perbelanjaan, dan sejenisnya;
- h Pekerjaan di bidang media massa;
- i Pekerjaan di bidang pengamanan;
- j Pekerjaan di lembaga konservasi;
- k Pekerjaan-pekerjaan yang apabila dihentikan akan mengganggu proses produksi, merusak bahan dan merusak pemeliharaan/ perbaikan alat produksi;

ayat (2): "Menteri dapat mengubah jenis Pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sesuai dengan perkembangan";



59 Bahwa, Tergugat menurut jenis usahanya adalah swalayan yang apabila mempekerjakan Pkerjanya pada hari libur Nasional Tergugat memberikan upah lembur. Hal ini dapat diartikan bahwa menurut usaha dan jenis sifat Pekerjaan Tergugat tidak dibenarkan sistem PKWT karena jenis usaha Tergugat adalah terus menerus dan bersifat tetap;

60 Bahwa, Jenis/ Bidang Usaha PT. CARREFOUR INDONESIA adalah Perdagangan Eceran Barang Makanan, Minuman, Tembakau di Pasar Swalayan. Hal tersebut benar adanya sebagaimana tercantum dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 606/PHIJSK-PKKAD/IX/2008 tertanggal 16 Agustus 2008 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan PT. CARREFOUR INDONESIA 2008-2010, artinya bahwa Tergugat telah menyalahi dan tidak mengindahkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku bilamana tetap saja memberlakukan adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

61 Bahwa, oleh karena hal tersebut di atas, maka Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 52 ayat (3), Pasal 54 ayat (3), 59 ayat (1), dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Ke.233/MEN/2003 Pasal 1, 2 dan 3 huruf g;

62 Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

63 Bahwa, dengan demikian Para Penggugat status kerjanya demi hukum menjadi Perjanjian Waktu Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sehingga kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi ikut batal demi hukum;

64 Bahwa, Para Penggugat telah melakukan musyawarah bipartite dengan Tergugat terkait perselisihan hak mengenai status PKWT menjadi PKWTT, yaitu:

Bipartit I dilakukan pada tanggal 6 Desember 2009;

Bipartit II dilakukan pada tanggal 22 Desember 2009;

Bipartit III dilakukan pada tanggal 18 Januari 2010 dan tidak terjadi kata sepakat dalam proses Bipartit tersebut;

65 Bahwa, selama proses bipartit ini (6 Desember 2009 sampai dengan 18 Januari 2010) berlangsung:

1 PENGGUGAT I masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara penuh;

Hal. 19 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



- 2 PENGGUGAT II masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara penuh;
- 3 PENGGUGAT III masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara penuh;
- 4 PENGGUGAT IV masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara Penuh;
- 5 PENGGUGAT V masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara Penuh;
- 6 PENGGUGAT VI masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara Penuh;
- 7 PENGGUGAT VII masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara penuh;
- 8 PENGGUGAT VIII masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara penuh;
- 9 PENGGUGAT IX masih bekerja pada Tergugat dan masih menerima upah secara penuh;

Kronologis Selama Proses Awal Penanganan Perselisihan Hak Ini Sampai pada Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung;

66 Bahwa, terkait perselisihan Hak ini telah diupayakan untuk diadakan pertemuan bipartit Para Penggugat yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Sukajadi terhadap Tergugat pada tanggal:

Bipartit I : 06 Desember 2009;

Bipartit II : 22 Desember 2009;

Bipartit III : 18 Januari 2010;

Namun dari ketiga perundingan bipartit tersebut tidak dicapai kesepakatan-kesepakatan;

67 Bahwa, atas gagalnya perundingan bipartit tersebut, pada tanggal 28 Januari 2010 Para Penggugat yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Sukajadi mengajukan perselisihan hubungan industrial ini prihal “perselisihan hak” kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung;

68 Bahwa, pada tanggal 23 Februari 2010 Para Penggugat yang didampingi oleh pengurus Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Sukajadi menghadiri panggilan Dinas dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, mengenai penawaran penanganan perkara perselisihan hubungan industrial;



69 Bahwa, pada tanggal 17 Maret 2010 dilakukan mediasi ke II (dua) perselisihan hubungan industrial “perselisihan hak” tentang pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat, namun mediasi tersebut juga tidak tercapai kesepakatan. Atas tidak tercapainya kesepakatan dalam mediasi tersebut, maka pegawai mediator Disnaker Kota Bandung mengeluarkan Anjuran No: 567/2832-Disnaker tertanggal 3 Mei 2010 ,yang isi anjurannya adalah sebagai berikut:

1. Agar pihak Pengusaha mengangkat Pekerja (sdr. Audi Firman Lantang, sdr. Jujun Junaedi, sdr. Nanang Priatna, sdr.Kardiana, sdr.Jajat Sudrajat, sdr Dodi Hardadi, sdr. Sandy Wahyu Hermawan, sdr.Eris Topa Lesmana, sdr.Yoga Sugiman, status hubungan kerja untuk waktu tertentu menjadi status hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu karena tidak sesuai dengan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Agar Para pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini, dengan catatan:
 - a. apabila pihak-pihak menerima anjuran ini, maka mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat perjanjian Bersama dan didaftarkan ke pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kota Bandung;
 - b. apabila salah satu pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini kepada pengadilan Hubungan Industrial sesuai ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Putusan Hubungan Kerja Penggugat Tanpa Mendapatkan Penetapan Dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial Batal Demi Hukum;

70 Bahwa, tindakan Tergugat yang memutus hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa terlebih dahulu dirundingkan dengan Para Penggugat dan tanpa mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jelas-jelas telah melanggar ketentuan seperti yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat(2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

71 Bahwa, hubungan kerja Para Penggugat dan Tergugat tidak berakhir karena belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, dimana secara tegas diatur bahwa menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 151 ayat (2) 155 ayat (1) yang berbunyi “Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana

Hal. 21 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



dimaksud Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". Pasal 155 ayat (2) berbunyi "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya". Artinya selama belum ada penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka Para Penggugat masih tetap menjadi Pekerja Tergugat yang menjalankan kewajibannya dan mendapatkan semua hak-haknya dari Tergugat;

72 Bahwa, berdasarkan Pasal 155 ayat (1), pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

Para Penggugat Tunduk, Patuh Dan Taat Terhadap Hukum Serta Serius Dalam Perubahan Status Hubungan Kerja Para Penggugat Yang Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Sesuai Anjuran DISNAKER Kota Bandung;

73 Bahwa, atas anjuran tersebut di atas Para Penggugat melalui Serikat Pekerja Carrefour Indonesia cabang Sukajadi menjawab "Menerima Anjuran Mediator" dengan Nomor034/DPC-BDG/SKJD/05/10;

74 Bahwa, Para Penggugat melalui Serikat Pekerja Carrefour Indonesia cabang Sukajadi memberikan Surat Penegasan atas Perubahan Status PKWT (kontrak) Para Penggugat menjadi PKWTT (tetap) kepada Tergugat dengan Nomor035/DPC-SPCI/SKJD/PKWTT/05/10;

75 Bahwa, atas hal tersebut di atas Para Penggugat menunjukkan sikap keseriusan kepada Tergugat untuk kepastian akan status hubungan kerja PKWT (kontrak) Para Penggugat yang berubah menjadi PKWTT (tetap) agar dapat bekerja kembali sesuai dalam isi Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung;

76 Bahwa, dengan Surat Penegasan atas Perubahan Status PKWT (kontrak) Para Penggugat menjadi PKWTT (tetap) kepada Tergugat, dengan Nomor035/DPC-SPCI/SKJD/PKWTT/05/10; Tergugat baru memberikan jawaban pada tanggal 03 Juli 2010 dengan Nomor140/HRD-SBCI/VII/2010, adapun isi surat jawaban Tergugat adalah sebagai berikut:

1. Bahwa, pada prinsipnya PT. Carrefour Indonesia melalui personal head PT. Carrefour Indonesia-gerai Sukajadi telah menyatakan penolakan atas anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung:

A. Nomor567/2832-Disnaker, tertanggal 23 April 2010, melalui surat Nomor117/HRD/SJ/V/2010 tertanggal 01 Mei 2010;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

B. Nomor567/3133-Disnaker, tertanggal 10 Mei 2010, melalui surat Nomor122/HRD/SJ/V/2010 tertanggal 17 Mei 2010;

2. Dengan penolakan anjuran tersebut, maka jelas bahwa pihak PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi Bandung tetap pada pendirian bahwa hubungan kerja Para PENGUGAT dengan PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi Bandung telah berakhir.

3. Bahwa PT.Carrefour Indonesia cabang Sukajadi Bandung tidak akan mengajukan penyelesaian melalui hubungan industrial, namun demikian kami tidak keberatan jika pihak saudara akan melanjutkan proses penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berwenang;

77 Bahwa, atas hal tersebut di atas Tergugat jelas-jelas telah melanggar ketentuan seperti yang dimaksud dalam Pasal 151 (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

Ayat (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”;

Ayat (3): “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dengan 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”;

78 Bahwa, berdasarkan Pasal 155 ayat (1), pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) sudah seharusnya batal demi hukum;

79 Bahwa, atas hal tersebut, jelaslah tentang masalah pengakhiran masa kerja dan PKWT Para Penggugat adalah tidak sah menurut hukum dan penolakan perubahan PKWT Para Penggugat menjadi PKWTT yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak masuk akal, tidak beralasan dan hanya mengada-ngada oleh karenanya harus ditolak atau diabaikan, begitupun penolakan atas anjuran Dinas Tenaga Kerja kota Bandung yang tidak didasarkan pada alasan hukum yang kuat dan sah;

Bahwa, sudah seharusnya Tergugat tunduk dan patuh terhadap Undang-Undang yang berlaku selama proses hukum yang sedang berjalan atau sebelum

Hal. 23 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.

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

memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

Banyaknya pelanggaran yang dilakukan Tergugat di berbagai gerai dan banyaknya pula anjuran yang dikeluarkan SUDINAKERTRANS di berbagai wilayah serta Putusan Majelis Hakim pada Pengadilan Negeri Jakarta; Pusat dengan nomor perkara, Nomor183/PHI.G/2009/PN.JKT PST dan Nomor115/G/2010/PHI/PN.BDG. Tentang Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

80 Bahwa, pada perselisihan yang lain tentang pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Tergugat telah dikeluarkan Anjuran SUDINAKERTRANS diberbagai wilayah:

1. Bahwa berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 1261/-1.835.3 tertanggal 05 Maret 2010, antara pihak PT. Carrefour Indonesia Cabang Blok M Square dengan pihak Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Blok M Square yang isinya adalah sebagai berikut:
 1. Agar Pengusaha mengangkat Para Pekerja yang menempati posisi/ jabatan sebagai Staff Fresh, Staff Groery, Staff Textil, OSS, Staff Customer Service dan Staff Chasier yang statusnya Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu menjadi Kesepakatan Kerja Waktu Tidak Tertentu menjadi statusnya sebagai karyawan tetap/ permanent karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Kepmenakertrans R.I Nomor Kep- 100/ Men/ VI/ 2004;
 2. Agar masing- masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini;
2. Bahwa, berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Tangerang Selatan Nomor560/431 /DSKT/2010 tertanggal 30 Maret 2010, antara pihak PT. Carrefour Indonesia Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) dengan pihak Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang Bumi Serpong Damai (BSD) yang isinya adalah sebagai berikut:
 1. Hubungan kerja antara Sdr. Galih Prasetyo dan Sdri. Iin Sulyati dengan perusahaan masih berlanjut belum putus;

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. Agar perusahaan memanggil Sdr.Galih Prasetyo dan Sdri.Iin Sulyati untuk bekerja kembali setelah menerima anjuran ini;
 3. Agar Sdr.Galih Prasetyo dan Sdri.Iin Sulyati melapor ke perusahaan setelah menerima anjuran ini;
 4. Agar Pengusaha membayar upah kepada Sdr.Galih Prasetyo dan Sdri.Iin Sulyati selama tidak dipekerjakan dari bulan Februari 2010 sampai dengan maret 2010;
3. Bahwa, berdasarkan Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Selatan Nomor 1803/-1.835.3 tertanggal 31 Maret 2010, antara pihak PT. Carrefour Indonesia Cabang MT. Haryono dengan pihak Serikat Pekerja Carrefour Indonesia Cabang MT. Haryono yang isinya adalah sebagai berikut:
1. Agar Pengusaha mengangkat Pekerja Nera Risnawati Cs (12 orang) yang jabatan sebagai Staff Kasir menjadi karyawan yang statusnya Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (karyawan tetap);
 2. Agar masing- masing pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut diatas selambat- lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran ini;

81 Bahwa, Atas hal tersebut diatas tentang banyaknya pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Tergugat diberbagai gerai,dan atas banyaknya Anjuran yang dikeluarkan diberbagai Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berisikan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)”;

maka sudah seharus dan sepatutnya Tergugat mengangkat atau merubah Pekerja yang status perjanjian kerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

82 Bahwa, Tergugat dengan jelas dan tegas mengakui bahwa Jenis dan Sifat Pekerjaan Para Penggugat adalah Jenis dan Sifat Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Hal ini diakui oleh Tergugat ketika menerima Anjuran Mediator Hubungan Industrial dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dengan Nomor 03/ANJ/D/VI/2009 tertanggal 05 Juni 2009 dimana dalam Anjuran Poin C Nomor 03/ANJ/D/VI/2009 angka 6, 7, dan 8 mengenai status Para Pekerja demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau Pekerja tetap;

Hal. 25 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



83 Bahwa, atas hal tersebut di atas diperkuat lagi dengan Tergugat pernah mengajukan gugatan terhadap 2 (dua) Pekerja kontrak atau Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertempat di Carrefour Gerai Taman Palem pada tanggal 26 Juni 2009 dengan Perkara No: 183/PHI.G/2009/PN.JKT.PST;

Bahwa, di dalam gugatannya dengan Perkara Nomor 183/PHI.G/2009/PN.JKT.PST, Tergugat dengan jelas dan terang menyatakan menerima anjuran Mediator;

Dalil Tergugat tersebut sebagai fakta bahwa Tergugat membenarkan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 2 (dua) Pekerja gerai Taman Palem dengan hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Pengakuan perubahan status hubungan kerja itu semakin nyata dari posita dan petitum Tergugat yang menyatakan bersedia membayar pesangon kepada 2 (dua) Pekerja sebesar 2x (dua kali) Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan 1x (satu kali) Pasal 156 ayat(3), uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003;

Dan isi putusan Majelis Hakim pada amar ke-2 (Dua) pada Perkara Nomor 183/PHI.G/2009/PN.JKT.PST adalah 2. Menyatakan hubungan kerja Para Tergugat berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu(PKWT) menjadi Perjanjian kerja waktu tidak tertentu(PKWTT);

84 Bahwa, dalam perkara mengenai pelanggaran terhadap pemberlakuan mengenai hubungan kerja yang menggunakan sistem perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah diperiksa serta diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung dengan perkara Nomor 115/G/2010/PHI/PN.BDG. Yang dalam isi Putusannya mengadili:

Dalam Rekonvensi.

1. Menyatakan mengabulkan gugatan Para Pergugat Rekonvensi untuk sebangian;
2. Menyatakan Tergugat rekonvensi telah melanggar Pasal 59 ayat(1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/MEN/VI/2004 Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Nomor 233/MEN/VI/2003 Pasal 1,2 dan 3huruf g;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi Batal Demi hukum;



4. Menyatakan hubungan Kerja Para Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
5. Menghukum dan memerintahkan Tergugat Rekonvensi untuk memanggil dan memperkerjakan Para Tergugat Rekonvensi pada posisi semula paling lambat 12 (dua belas) hari sejak putusan di ucapkan;

85 Bahwa, oleh karena hal tersebut di atas sudah seharusnya Tergugat tunduk dan patuh terhadap Undang-Undang yang berlaku dan keputusan hukum yang mengikat untuk merubah status Pekerja kontrak atau Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Pekerja tetap atau Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang selama ini bekerja kepada Tergugat;

86 Bahwa, gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan terlebih dahulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (*Uit voerbaar bij voorraad*);

87 Bahwa, demi menjamin terlaksananya putusan hakim, Kami memohon kepada Majelis Hakim agar menetapkan uang paksa (*Dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 setiap hari nya setelah gugatan Para Penggugat dikabulkan sampai dengan Tergugat melaksanakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu kepada Penggugat;

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

I DALAM PROVISI

- 1 Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak bulan September 2009 dan bulan Juli 2010 atau sejak proses perselisihan ini dimulai sampai saat dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) mengenai pokok perkara;
- 2 Menyatakan sah dan berharga sita jaminan;
- 3 Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara;

II DALAM POKOK PERKARA

- 1 Menerima gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Para Penggugat (Surat PKWT 246/HRD/CI-SB/II/2009; 667/

Hal. 27 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



HRD/CI-SB/III/2009; 694/HRD/CI-SB/VII/2009; 247/HRD/CI-SB/II/2008; 678/HRD/CI-SB/III/2009; 490/HRD/CI-SB/X/2007; 759/HRD/CI-SB/IV/2008; 649/HRD/CI-SB/XI/2009; 668/HRD/CI-SB/III/2009; 662/HRD/CI-SB/I/2009; 639/HRD/CI-SB/VII/2009; 690/HRD/CI-SB/VI/2009; 0129/BCB/RF/II/2008; 8030/HRD/CI-MB/IX/2009) berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

- 3 Para Penggugat untuk bekerja kembali kepada Tergugat paling lama 12 (dua belas) hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
- 4 Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 setiap hari sampai dibuatnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atas nama Penggugat ;
- 5 Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uit voerbaar bij voorraad*) meskipun ada kasasi atau upaya hukum lainnya;
- 6 Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Atau, Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berkehendak lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI BANDUNG TIDAK BERWENANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA A *QUO* KARENA Penggugat ADALAH MANTAN KARYAWAN DALAM PKWT DIMANA PENGAKHIRAN MASA KERJANYA TIDAK MEMERLUKAN PENETAPAN DARI LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL;

- 1 Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh gugatan Penggugat oleh karena pemutusan/pengakhiran hubungan kerja antara Perusahaan i.c. Tergugat dengan karyawan yang bekerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) i.c. Penggugat tidak memerlukan Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial i.c. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalil Tergugat tersebut di atas didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA ANTARA Tergugat DENGAN Penggugat SESUAI DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU TIDAK DIPERLUKAN ADANYA PENETAPAN DARI LEMBAGA PERSELISIHAN INDUSTRIAL I.C PHI PADA PENGADILAN NEGERI BANDUNG;

HAL INI SESUAI DENGAN PENGAKUAN Para Penggugat BAHWA Penggugat BEKERJA SEBAGAI KARYAWAN PADA Tergugat BERDASARKAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT), yang dengan demikian pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat memenuhi syarat sebagaimana ditentukan dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

Dengan demikian mohon Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* memutuskan terlebih dahulu mengenai eksepsi Tergugat ini dengan menerima eksepsi Tergugat dan menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* oleh karena Pengakhiran hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memerlukan Penetapan dari PHI pada Pengadilan Negeri Bandung;

PENGGUGAT TIDAK BERKUALITAS UNTUK MENGAJUKAN GUGATAN *A QUO* (STATUS PERSONA TIDAK BERKUALITAS);

2 Bahwa, Tergugat dengan ini menolak secara tegas seluruh gugatan Penggugat karena sebagaimana telah diuraikan pada butir 1 sampai dengan 3 bagian Eksepsi di atas karena STATUS Penggugat ADALAH BUKAN LAGI SEBAGAI KARYAWAN, HAL MANA DIDASARKAN PADA PKWT MASING-MASING Penggugat YANG TELAH BERAKHIR SEBAGAIMANA DIAKUI OLEH Penggugat DALAM SURAT GUGATANNYA PADA HALAMAN 8 DAN 9 BUTIR 1 sampai dengan 9, MASING-MASING SEBAGAI BERIKUT:

- 1 Penggugat I telah berakhir pada tanggal 29 Maret 2010;
- 2 Penggugat II telah berakhir pada tanggal 30 Juli 2010;
- 3 Penggugat III telah berakhir pada tanggal 29 Maret 2010;
- 4 Penggugat IV telah berakhir pada tanggal 2 Nopember 2010;
- 5 Penggugat V telah berakhir pada tanggal 1 Maret 2010;

Hal. 29 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



- 6 Penggugat VI telah berakhir pada tanggal 22 Januari 2010;
- 7 Penggugat VII telah berakhir pada tanggal 30 Juli 2010;
- 8 Penggugat VIII telah berakhir pada tanggal 30 Nopember 2009;
- 9 Penggugat IX telah berakhir pada tanggal 15 September 2009;

Pengakhiran Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena habis masa kontrak masing-masing Penggugat telah diberitahukan secara patut;

3 Bahwa gugatan Penggugat diajukan setelah menyelesaikan masa kerja sebagaimana tercantum dalam PKWT dan secara tegas dinyatakan bahwa dengan berakhirnya masa kerja sebagaimana tertuang dalam PKWT, maka antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak memiliki lagi hubungan hukum (Putus Hubungan Kerja). Oleh karena itu, Penggugat tidak memiliki alas hak untuk mengajukan tuntutan dan atau gugatan *a quo* kepada Tergugat;

4 Telah jelas dan nyata bahwa berakhirnya hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah karena berakhirnya masa berlaku PKWT, oleh karenanya tidak diperlukan adanya Penetapan dari PHI pada Pengadilan Negeri Bandung. Dengan tidak diperlukannya Penetapan dalam pengakhiran hubungan kerja berdasarkan PKWT, maka nyata pula bahwa Penggugat tidak berhak dan berwenang mengajukan Gugatan *a quo*. Penggugat *quod non* seharusnya memahami dan tunduk serta patuh pada PKWT, sebagaimana dahulu Penggugat membutuhkan Pekerjaan dan menerima upah dari Tergugat;

GUGATAN DIAJUKAN TELAH MELEBIHI BATAS WAKTU YANG TELAH DITENTUKAN OLEH UNDANG-UNDANG (DALUARSA);

5 Bahwa berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa “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”;

6 Bahwa melihat pada tanggal pendaftaran gugatan *a quo* (tanggal 4 Januari 2011), nyata-nyata Penggugat VIII (PKWT) berakhir pada tanggal 30 Nopember 2009) dan IX (PKWT berakhir pada tanggal 15 September 2009) tidak mempunyai alas hak untuk ikut mengajukan gugatan oleh karena melewati jangka waktu (daluwarsa);



7 BAHWA OLEH KARENA GUGATAN YANG DIAJUKAN MERUPAKAN GUGATAN KOLEKTIF SEBAGAIMANA DIATUR DALAM PASAL 84 UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL, OLEH KARENANYA TIDAK DAPAT DIPUNGKIRI LAGI BAHWA GUGATAN Penggugat TELAH MELAMPAUI BATAS WAKTU YANG TELAH DITENTUKAN OLEH UNDANG-UNDANG, OLEH KARENANYA GUGATAN Para Penggugat HARUS LAH DITOLAK ATAU SETIDAK-TIDAKNYA TIDAK DAPAT DITERIMA;

GUGATAN OBSCUR LIBELS;

8 Bahwa Para Penggugat mendalilkan pada butir 2 halaman 7 gugatan *a quo* yang pada intinya bahwa Gugatan *a quo* adalah Gugatan Perselisihan Hak, yang disebutkan bahwa “Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama”. Akan tetapi dalam uraiannya selanjutnya pada butir 3 halaman 3 Gugatan Penggugat justru menuduh Tergugat telah melakukan pelanggaran dalam melaksanakan Perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang K Nomor 13 tahun 2003. Dan semakin kabur dan tidak jelas, dimana Penggugat pun mengajukan gugatan tentang Pemutusan Hubungan kerja hal mana disebutkan dalam gugatan *a quo* misalnya pada butir 11 halaman 9 Dalam Provisi Penggugat mempersoalkan pemutusan hubungan kerja dengan Tergugat;

9 Bahwa, telah tegas dan nyata bahwa perselisihan ini karena Tergugat tidak mempekerjakan lagi Penggugat karena telah selesai masa kerja sesuai dengan PKWT masing-masing Penggugat;

JADI TIDAK BENAR DAN SANGAT TIDAK BERALASAN DALIL Penggugat YANG MENYATAKAN BAHWA PERSELISIHAN INI ADALAH PERSELISIHAN HAK KARENA NYATA-NYATA PERSELISIHAN YANG TIMBUL ANTARA Penggugat DENGAN Tergugat ADALAH MENGENAI TIDAK DIPEKERJAKAN KEMBALI Penggugat KARENA TELAH BERAKHIR MASA KERJA SESUAI DENGAN PKWT MASING-MASING Penggugat, OLEH KARENANYA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DILAKUKAN BERDASARKAN PKWT HAL MANA

Hal. 31 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



TIDAK DIPERLUKAN PENETAPAN DARI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL;

Dengan demikian nyatalah bahwa gugatan *a quo* tidak jelas (*obscur libels*), tidak mempunyai dasar hukum dan sama sekali tidak terdapat objek gugatan yang dapat diajukan secara sah ke hadapan Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini, karenanya gugatan *a quo* haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

BAHWA EKSEPSI Tergugat INI DISAMPAIKAN ATAS DASAR-DASAR DAN ALASAN YANG KUAT DAN OLEH SEBAB ITU KAMI MOHON KEPADA YANG MULIA MAJELIS HAKIM YANG MEMERIKSA, MENGADILI DAN MEMUTUS PERKARA INI UNTUK MENYATAKAN GUGATAN Penggugat TIDAK DAPAT DITERIMA (NIET ONTVANKELIJKE VERKLAARD);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut:

- 1 Bahwa, antara Penggugat Rekonvensi dan Tergugat Rekonvensi telah dibuat dan ditandatangani PKWT yang telah berakhir masa berlakunya untuk masing-masing Tergugat Rekonvensi;
- 2 Bahwa, sebelum berakhirnya masa berlaku PKWT, Penggugat Rekonvensi terlebih dahulu telah memberitahukan kepada Tergugat Rekonvensi melalui surat Pemberitahuan kepada masing-masing Tergugat Rekonvensi, hal mana pemberitahuan tersebut adalah sesuai dengan Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo. Kepmenakertrans RI Nomor 100 tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Pekerjaan Kerja Waktu Tertentu;
- 3 Bahwa, secara tanpa hak dan melawan hukum, Tergugat Rekonvensi tiba-tiba membuat dalih yang pada intinya menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diterapkan kepada Tergugat Rekonvensi padahal nyata-nyata Tergugat Rekonvensi tidak pernah mempersoalkan dan/ atau mempermasalahkan PKWT sebelumnya;
- 4 Bahwa, oleh karena masa berlakunya PKWT berikut perpanjangan dan pembaharuannya telah dijalankan, maka Penggugat Rekonvensi mengakhiri hubungan kerjanya dengan Tergugat Rekonvensi. Hal mana Pengakhiran Hubungan Kerja berdasarkan PKWT tidak dipersyaratkan adanya penetapan terlebih dahulu sebagaimana di atur



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Selain itu, masa promosi produk-produk baru dengan harga special sebagaimana yang diperjanjikan dalam PKWT yang telah dibuat dan ditanda-tangani oleh dan antara Penggugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah selesai dilaksanakan;

- 5 Bahwa, Penggugat Rekonvensi yang secara teratur dan beriktikad baik memenuhi kewajibannya membayarkan hak-hak normatif Tergugat Rekonvensi, namun pada saat-saat terakhir atau pada saat masa PKWT masing-masing Tergugat Rekonvensi berakhir dan akan berakhir, dibalas dengan tindakan yang meresahkan dan mencemarkan nama baik Penggugat Rekonvensi;

Apakah Tergugat Rekonvensi mengetahui bahwa tindakannya tersebut bisa membawa dampak yang sangat buruk terhadap nama baik Penggugat Rekonvensi? Lebih jauh lagi, TINDAKAN Tergugat REKONVENSI INI BISA MEMBAWA DAMPAK BURUK BAGI IKLIM INVESTASI DI INDONESIA SECARA UMUM MENINGGAT STATUS Penggugat REKONVENSI SEBAGAI SALAH SATU PERUSAHAAN MODAL ASING DI INDONESIA DAN TELAH MENYEDIAKAN LAPANGAN KERJA BAGI LEBIH DARI 11.000 (SEBELAS RIBU) KARYAWAN DI SELURUH INDONESIA. Dapat dibayangkan apabila Penggugat Rekonvensi menghentikan dan/atau memindahkan investasinya dari Indonesia hanya karena merasa terancam oleh tindakan-tindakan yang dilakukan Para pihak yang tidak bertanggung jawab dan melanggar hukum. BAGAIMANA INVESTOR I.C. Penggugat REKONVENSI BISA MERASA AMAN MENANAMKAN INVESTASINYA DI INDONESIA APABILA SECARA BERKALA DAN TERUS MENERUS DIGANGGU OLEH PIHAK-PIHAK TERTENTU SECARA TIDAK BERTANGGUNG JAWAB, HAL MANA BISA MENIMBULKAN KERUGIAN BAIK SECARA MATERIIL MAUPUN IMMATERIIL;

- 6 Bahwa, oleh karena Tergugat Rekonvensi mengetahui tidak akan diterima bekerja kembali di perusahaan Penggugat Rekonvensi, maka Tergugat Rekonvensi mencari-cari dalih dan alasan untuk dilakukannya Perundingan Bipartiet yang dilanjutkan pada tingkat Mediasi Tripartiet di kantor Sudinaskertrans Kota Bandung;

Hal. 33 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



- 7 Bahwa, pembuatan dan penanda-tanganan PKWT karena Pekerjaan yang diberikan Penggugat Rekonvensi kepada Tergugat Rekonvensi merupakan Pekerjaan penunjang sehubungan dengan adanya katalog-katalog promosi barang-barang dan dalam rangka menghadapi even-even hari-hari besar, sehingga dibutuhkan tenaga karyawan untuk menunjang Pekerjaan karyawan lainnya dalam menjalankan operasional toko, sebagaimana disebutkan dalam bagian awal PKWT. Hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- 8 Bahwa, nyata-nyata Tergugat Rekonvensi mengetahui dan memahami bahwa status dan Pekerjaan Tergugat Rekonvensi hanya merupakan Pekerjaan Penunjang dalam kegiatan promosi produk-produk baru dengan harga special yang mana supplier dari produk tersebut tidak menugaskan Sales Promotion (Girl/Man) di Gerai Carrefour Sukajadi. Pengetahuan dan pemahaman Tergugat Rekonvensi ini terbukti selama 2 (dua) tahun lebih masa berlakunya PKWT tidak pernah dipersoalkan dan/atau dipermasalahkan sampai dengan habisnya masa berlaku PKWT;
- 9 Bahwa, dengan demikian jelaslah bahwa PKWT yang dibuat oleh dan antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi adalah sah dan mengikat sebagai undang-undang bagi Para pihak yang membuatnya (vide Pasal 1338 BW);

Dengan dalil-dalil tersebut, jelaslah bahwa masalah pengakhiran hubungan kerja sesuai dengan PKWT adalah sah menurut hukum dan tidak memerlukan penetapan dari PHI pada Pengadilan Negeri Bandung; Sebaliknya penolakan Tergugat Rekonvensi terhadap Pengakhiran Hubungan Kerja berdasarkan PKWT sangatlah tidak masuk akal dan tidak beralasan oleh karenanya penolakan Tergugat Rekonvensi dimaksud haruslah ditolak dan atau diabaikan;

- 10 Bahwa, berdasarkan seluruh dalil tersebut di atas, jelaslah bahwa PKWT yang telah dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi telah memenuhi prinsip-prinsip dasar Perjanjian dan mengikat bagi Para



pihak yang membuatnya baik berdasarkan Pasal 1338 jo. 1601 huruf "a" KUHPerdara maupun berdasarkan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku (vide Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berikut peraturan pelaksanaannya i.c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);

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

- 1 Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
- 2 Menyatakan bahwa:
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonvensi / Penggugat Konvensi adalah sah dan mengikat Para pihak;
- 3 Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan PKWT atas nama Tergugat Rekonvensi secara hukum sah dan dapat diterima;
- 4 Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya kasasi;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung telah memberi Putusan Nomor 01/G/2011/PHI.PN.BDG., tanggal 11 April 2011 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM KONVENSI:

DALAM PROVISI:

- Menolak Provisi Penggugat;

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Para Penggugat/ Sdr. Audi Firman Lantang. Dkk batal demi hukum;
- 3 Memerintahkan Tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali Para Penggugat dengan status Pekerja tetap paling lama 12 (dua belas) hari setelah putusan berkekuatan hukum tetap;

Hal. 35 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 4 Menghukum Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 setiap harinya apabila tidak memanggil dan mempekerjakan Para Penggugat dengan status Pekerja tetap setelah Putusan berkekuatan hukum tetap;
- 5 Menolak Gugatan selain dan selebihnya;

DALAM REKONVENSIS:

- Menolak Gugatan Rekonvensi seluruhnya;

DALAM KONVENSIS DAN REKONVENSIS:

- Membebankan biaya kepada Negara sebesar Rp275.000,00 (dua ratus tujuh puluh lima ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Tergugat pada tanggal 11 April 2011, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 April 2011 mengajukan permohonan kasasi secara tertulis pada tanggal 29 April 2011, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 20/Kas/G/2011/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung tersebut pada tanggal 12 Mei 2011;

Bahwa, setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 31 Mei 2011 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung pada tanggal 01 Juni 2011;

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 formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat pada pokoknya sebagai berikut:

Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Salah Telah Lalai Memenuhi Syarat-syarat yang Diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan;

Bahwa Judex Facti telah lalai dan tidak memeriksa Eksepsi Pemohon Kasasi pada bagian Rekonvensi, dimana Pemohon Kasasi dahulu Tergugat Konvensi/Penggugat Rekonvensi menyatakan:

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

1 Penggugat tidak berkualitas untuk Mengajukan Gugatan *a quo* (status persona tidak berkualitas) status Penggugat adalah bukan lagi sebagai karyawan, hal mana didasarkan pada PKWT masing-masing Penggugat yang telah berakhir sebagaimana diakui oleh Penggugat dalam surat gugatannya pada halaman 8 dan 9 butir 1 sampai dengan 9, masing-masing sebagai berikut:

- 1 Penggugat I telah berakhir pada tanggal 29 Maret 2010;
- 2 Penggugat II telah berakhir pada tanggal 30 Juli 2010;
- 3 Penggugat III telah berakhir pada tanggal 29 Maret 2010;
- 4 Penggugat IV telah berakhir pada tanggal 2 Nopember 2010;
- 5 Penggugat V telah berakhir pada tanggal 1 Maret 2010;
- 6 Penggugat VI telah berakhir pada tanggal 22 Januari 2010;
- 7 Penggugat VII telah berakhir pada tanggal 30 Juli 2010;
- 8 Penggugat VIII telah berakhir pada tanggal 30 Nopember 2009;
- 9 Penggugat IX telah berakhir pada tanggal 15 September 2009;

Pengakhiran Hubungan Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena habis masa kontrak masing-masing Penggugat telah diberitahukan secara patut;

Bahwa, gugatan Penggugat diajukan setelah menyelesaikan masa kerja sebagaimana tercantum dalam PKWT dan secara tegas dinyatakan bahwa dengan berakhirnya masa kerja sebagaimana tertuang dalam PKWT, maka antara Penggugat dengan Tergugat sudah tidak memiliki lagi hubungan hukum (Putus Hubungan Kerja). Oleh karena itu, Penggugat tidak memiliki alas hak untuk mengajukan tuntutan dan atau gugatan *a quo* kepada Tergugat;

2 Gugatan diajukan telah melebihi batas waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang;

Bahwa, berdasarkan Pasal 82 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa "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, Penggugat VIII, Penggugat IX telah turut mengajukan Gugatan padahal telah nyata-nyata bahwa Penggugat VIII, Penggugat IX telah melewati jangka waktu untuk mengajukan gugatan, yaitu 1 (satu) tahun terhitung sejak saat pemutusan hubungan kerja (berdasarkan PKWT) diberitahukan oleh Tergugat.

Hal. 37 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.

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)



Sebagaimana telah diuraikan pada butir 4 di atas hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat VIII telah berakhir pada tanggal 30 Nopember 2009 dan Penggugat IX telah berakhir pada tanggal 15 September 2009, sedangkan Gugatan diajukan pada tanggal 4 Januari 2011, hal mana telah melebihi jangka waktu 1 (satu) tahun;

Bahwa, oleh karena Gugatan yang diatukan merupakan Gugatan kolektif sebagaimana diatur dalam Pasal 84 undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karenanya tidak dapat dipungkiri lagi bahwa gugatan Penggugat telah melampaui batas waktu yang telah ditentukan oleh undang-undang, oleh karenanya gugatan Para Penggugat harus lah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

3 JUDEX FACTI DALAM AMAR PUTUSANNYA TIDAK MENYEBUT SECARA JELAS NOMOR DAN TANGGAL PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU YANG BATAL DEMI HUKUM;

Bahwa, Pemohon Kasasi keberatan terhadap Putusan *Judex Facti* yang dalam Amar Putusannya pada Bagian Konvensi poin 2 menyatakan, "Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Para Penggugat /sdr. Yunus Baihaqi, Dkk batal Demi Hukum".

Bahwa, amar putusan ini tidak menyebutkan nomor dan tanggal PKWT yang dinyatakan batal demi hukum oleh karenanya nyata-nyata tidak memenuhi syarat (bertentangan) dengan undang-undang dan tidak didasarkan pada alasan hukum yang mentadi dasar putusan (vide Pasal 102 ayat (1) huruf "e" Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

Bahwa, dalam objek gugatan dalam Perkara Aquo adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dan dalam Perjanjian Tersebut dicantumkan mengenai tanggal dibuat dan nomor Perjanjian yang berbeda untuk masing-masing Termohon Kasasi, oleh karenanya perlu adanya penegasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal berapa dan nomor berapa yang batal demi hukum?;

Bahwa, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung jelas telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan dengan tidak mempertimbangkan Eksepsi Pemohon Kasasi mengenai Para Termohon Kasasi Tidak Berkualitas untuk mengajukan gugatan dan gugatan diajukan telah melampaui batas waktu yang ditentukan (Daluwarsa), serta



tidak menyebutkan secara jelas objek gugatan mana yang dinyatakan batal demi hukum;

Dengan demikian jelaslah bahwa Amar Putusan *a quo* bertentangan dengan pertimbangan hukumnya yang karenanya tidak memenuhi syarat Putusan Pengadilan sebagaimana dimaksud Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Konsekuensinya Putusan *a quo* harus dibatalkan (vide Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum;

4 Bahwa *Judex Facti* tidak tepat dalam menerapkan hukum atau setidaknya tidaknya kurang Tepat dengan tidak memberikan pertimbangan dengan baik (*ondedeulijke gemotiveerd*) mengenai alasan Pemohon Kasasi mempekerjakan Para Termohon kasasi berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Bahwa, *Judex Facti* dalam pertimbangannya pada halaman 61 Paragraf 3 dan 4 menyatakan bahwa:

Menimbang, bahwa setelah mencermati bukti Penggugat (P-3a, P-3b, P-3c, P-3d, P-3e, P-3f, P-3g, P-3h, P-3i dan P-6a, P-6b, P-6c) Para Penggugat dipekerjakan dibagian/ jabatan Staff Fruit and Vegetable Fresh, Staf OSS, Staff Salad Bar Fresh, Staf Grocery, staff Cashier dan telah bekerja lebih dari 1 tahun dan berdasarkan keterangan saksi sdr. Firmansyah sampai dengan saat ini tidak ada satu divisi pun yang tutup atau berhenti beroperasi, maka berdasarkan fakta dalam persidangan dan didukung cukup bukti majelis menilai Pekerjaan yang dilakukan Penggugat berlangsung terus-menerus, sehingga harus dinyatakan bersifat tetap";

Menimbang, bahwa terhadap dalil Tergugat yang menyatakan mempekerjakan Para Penggugat dengan PKWT sebagai tenaga penunjang operasional Pekerja sehubungan dengan adanya program-program promosi barang, majelis menilai bahwa berdasarkan fakta dalam persidangan didukung bukti P-3a, P-3b, P-3c, P-3d, P-3e, P-3f P-3g, P-3h, P-3i majelis telah menilai bahwa Pekerjaan yang dilakukan Para Penggugat bersifat tetap, oleh karenanya dalil Tergugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, dalam pertimbangannya tersebut diatas, *Judex Facti* hanya memberikan penilaian terhadap penamaan atau peristilahan bagian-bagian/divisi tempat Termohon Kasasi, tetapi tidak menilai berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan sebagaimana dimuat dalam PKWT masing-masing Termohon Kasasi-

Hal. 39 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



dimana Para Termohon Kasasi dipekerjakan secara PKWT hanya sebagai Tenaga Penunjang dalam Operasional Toko sehubungan dengan adanya promosi produk baru/barang-barang baru;

Bahwa, penerapan PKWT yang dibuat dan ditandatangani secara bersama-sama oleh Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang pada intinya menyatakan bahwa:

"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";

Berdasarkan seluruh pertimbangan di atas, jelaslah bahwa *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah atau setidaknya kurang tepat dalam menerapkan hukum dengan tidak memperhatikan ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1) huruf d Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 8 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang mengatur dan memberikan izin kepada perusahaan i.e. Pemohon Kasasi untuk mempekerjakan karyawannya i.e. Para Termohon Kasasi melalui PKWT karena Pekerjaan dimaksud berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;

5 Bahwa, *Judex Facti* salah dan keliru dalam menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan mengenai Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK) yang diberikan Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi;

Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 62 menyebutkan bahwa:

"Menimbang, bahwa oleh karena majelis telah mempertimbangkan bahwa Pekerjaan yang dilakukan Para Penggugat adalah Pekerjaan terus menerus dan atau bersifat tetap, sehingga terbukti perjanjian kerja yang dilakukan terhadap Para Penggugat dan seterusnya, telah melanggar Pasal 59 jo Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, maka Majelis berpendapat Perjanjian Kerja Waktu tertentu yang dilakukan terhadap Para Penggugat haruslah dinyatakan batal demi hukum dan memerintahkan kepada Tergugat



memanggil masing-masing Penggugat dan mengangkat menjadi karyawan tetap;

Bahwa, Pemohon Kasasi sangat keberatan dengan pertimbangan tersebut di atas karena dalam pertimbangan tersebut *Judex Facti* telah berpendapat bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh dan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi batal demi hukum dan memerintahkan kepada Tergugat memanggil masing-masing Penggugat dan mengangkat menjadi karyawan tetap. Namun *Judex Facti* mengabaikan dan tidak membuat pertimbangan mengenai Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK) yang telah diberikan kepada masing-masing Termohon Kasasi;

Bahwa, masing-masing Termohon Kasasi, pada saat mengajukan Gugatan telah habis masa kerjanya sesuai dengan Perjanjian dan telah diberikan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1 Penggugat I telah berakhir pada tanggal 29 Maret 2010;
- 2 Penggugat II telah berakhir pada tanggal 30 Juli 2010;
- 3 Penggugat III telah berakhir pada tanggal 29 Maret 2010;
- 4 Penggugat IV telah berakhir pada tanggal 2 Nopember 2010;
- 5 Penggugat V telah berakhir pada tanggal 1 Maret 2010;
- 6 Penggugat VI telah berakhir pada tanggal 22 Januari 2010;
- 7 Penggugat VII telah berakhir pada tanggal 30 Juli 2010;
- 8 Penggugat VIII telah berakhir pada tanggal 30 Nopember 2009;
- 9 Penggugat IX telah berakhir pada tanggal 15 September 2009;

Dan untuk masing-masing Termohon Kasasi telah diberikan Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK) sebagaimana bukti T-9.1 sampai dengan bukti T-9.8;

Bahwa, dalam Pasal 59 jo Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan hanya mengatur mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu apabila dapat dibuktikan telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku menjadi batal demi hukum. Namun *Judex Facti* yang memeriksa perkara *a quo*, tidak mempertimbangkan APAKAH PERJANJIAN YANG TELAH DILAKSANAKAN DENGAN SEMPURNA YANG MANA TELAH DILAKUKAN PENGAKHIRAN PERJANJIAN MELALUI SURAT KETERANGAN BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA (SKBHK) KEMUDIAN DAPAT DIBATALKAN ? DAN BAGAIMANA DENGAN SURAT

Hal. 41 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



KETERANGAN BERAKHIRNYA HUBUNGAN KERJA (SKBHK) YANG TELAH DIBERIKAN KEPADA MASING-MASING TERMOHON KASASI APAKAH DENGAN SERTA MERTA DAPAT DIBATALKAN?;

Bahwa, *Judex Facti* jelas telah lalai dalam pertimbangan hukum dengan tidak mempertimbangkan fakta hukum yang terungkap di persidangan mengenai telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan telah diterbitkannya Surat Keterangan Berakhirnya Hubungan Kerja (SKBHK), SKBHK mana merupakan istilah yang digunakan Termohon Kasasi untuk Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelaslah bahwa *Judex Facti* salah dan keliru dalam menerapkan hukum dengan tidak mempertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*) serta tidak membuat pertimbangan dengan baik (*ondedeulijke gemotiveerd*) dalam memutuskan perkara *a quo* karena tidak secara jelas menyebutkan klausul perjanjian mana yang tidak sesuai dengan undang-undang dan tidak mempertimbangkan sama sekali pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan;

Judex Facti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Salah Telah Lalai Memenuhi Syarat-syarat yang Diwajibkan oleh Peraturan Perundang-undangan;

6 *Judex Facti* dalam amar putusannya tidak menyebut secara jelas Nomor dan tanggal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang batal demi hukum.

Bahwa, Pemohon Kasasi keberatan terhadap Putusan *Judex Facti* yang dalam Amar Putusannya pada Bagian Konvensi poin 2 menyatakan, "Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap Para Penggugat / sdr. Yunus Baihaqi, Dkk batal Demi Hukum". Bahwa amar putusan ini tidak menyebutkan nomor dan tanggal pkwt yang dinyatakan batal demi Hukum oleh karenanya nyata-nyata tidak memenuhi syarat (bertentangan) dengan undang-undang dan tidak didasarkan pada alasan hukum yang menjadi dasar putusan (vide Pasal 102 ayat (1) huruf "e" Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

Bahwa, dalam objek gugatan dalam Perkara *a quo* adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh dan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dan dalam Perjanjian Tersebut dicantumkan mengenai tanggal dibuat dan nomor Perjanjian yang berbeda untuk masing-masing Termohon Kasasi, oleh karenanya perlu adanya penegasan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal berapa dan nomor berapa yang batal demi hukum?;



Bahwa, *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung jelas telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, dimana *Judex Facti* dengan tidak menyebutkan secara jelas objek gugatan mana yang dinyatakan batal demi hukum;

Dengan demikian jelaslah bahwa Amar Putusan aquo bertentangan dengan pertimbangan hukumnya yang karenanya tidak memenuhi syarat Putusan Pengadilan sebagaimana dimaksud Pasal 102 ayat (1) Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Konsekuensinya Putusan *a quo* harus dibatalkan (vide Pasal 102 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);

Menimbang, bahwa terhadap alasan-alasan kasasi tersebut Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:

Mengenai alasan ke 1 sampai dengan ke 6:

Bahwa, alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung telah benar dalam pertimbangan terhadap pelanggaran Pemohon melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Para Termohon, sedangkan sifat Pekerjaan yang dilakukan oleh Para Termohon/ Para Penggugat adalah bersifat terus menerus, maka tidak dibenarkan jika dinyatakan sesuai Pasal 59 ayat (2) dan menjadi batal, kemudian demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana diatur Pasal 59 ayat (7) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan seperti diuraikan dalam pertimbangan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kls. IA Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. CARREFOUR INDONESIA tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta Rupiah), sebagaimana ditentukan dalam

Hal. 43 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.



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

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. CARREFOUR INDONESIA** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah, diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari **Jum'at tanggal 14 Agustus 2012** oleh H. YULIUS, SH., MH., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, ARIEF SOEDJITO, SH., MH., dan JONO SIHONO, SH., Hakim-Hakim Ad. Hoc. PHI di Mahkamah Agung RI, 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 dibantu oleh ENDAH DETTY PERTIWI, SH., MH., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh Para pihak.

Anggota-anggota,

ttd

ARIEF SOEDJITO, SH., MH

ttd

JONO SIHONO, SH

K e t u a,

ttd

H. YULIUS, SH., MH

Panitera Pengganti,

ttd

ENDAH DETTY PERTIWI, SH., MH



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

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Hal. 45 dari 45 hal.Put.Nomor 593 K/Pdt.Sus/2011.