



P U T U S A N

Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
M A H K A M A H A G U N G**

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

PT. DIAMOND COLD STORAGE, berkedudukan di MM 2100 Industrial Town, Jalan Halmahera Blok EE-2 dan MM 2100 Industrial Town Jalan Irian XI Blok LL-6, Kecamatan Cibitung-Kabupaten Bekasi, yang diwakili oleh Chen Tsen Nan, selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Nani Rahayu, S.H., M.H., dan kawan, beralamat Kawasan Industrial MM 2100, Jalan Halmahera Blok EE Nomor 2 Cibitung, Bekasi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 November 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

1. **TRI HARTANTO**, bertempat tinggal Taman Wanasari Indah Blok K-2 Nomor 8, RT/RW 001/004, Kelurahan Wanasari, Kecamatan Cibitung-Kabupaten Bekasi;
2. **ADI ARYANTO**, bertempat tinggal Kampung Pulo Bambu Tua, RT/RW 007/004, Kelurahan Karang Sentosa, Kecamatan Karang Bahagia-Kabupaten Bekasi;
3. **GELAR RAMADHAN**, bertempat tinggal di Kampung Gandasari, RT/RW 001/001, Kelurahan Mangkurakyat, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut, kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhamad Irayadi. S.H.,M.H., dan kawan-kawan, Pengurus beserta bidang hukum dan pembelaan Dewan Pimpinan Cabang Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia (DPC GSPMII) Kabupaten/Kota Bekasi yang beralamat di Jalan Perumahan Taman Juanda, Blok 1.1, Nomor 15 Duren Jaya, Bekasi Timur, Kota Bekasi berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Desember 2016, sebagai Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Hal. 1 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

1. Bahwa:

1.1. Trihartanto, terikat hubungan kerja dengan Tergugat/PT. Diamond Cold Storage sejak tanggal 11 Mei 2011, menjalankan pekerjaan pada bagian Dcs. Hal.Prod.Procesing dengan Jabatan *Assistant Operator*, menerima upah sebesar Rp2.496.400,00 (dua juta empat ratus sembilan puluh enam ribu empat ratus rupiah);

1.2. Adi Aryanto, terikat hubungan kerja dengan Tergugat/PT. Diamond Cold Storage sejak tanggal 30 Mei 2011, menjalankan pekerjaan pada bagian Dcs.Hal.Prod.Production dengan Jabatan *Worker*, menerima upah sebesar Rp2.496.400,00 (dua juta empat ratus sembilan puluh enam ribu empat ratus rupiah);

1.3. Gelar Ramadhan, terikat hubungan kerja dengan Tergugat/PT. Diamond Cold Storage sejak tanggal 1 Juli 2011, menjalankan pekerjaan pada bagian DCS.BKY. Bakery Production dengan Jabatan *Worker*, menerima upah sebesar Rp2.496.400,00 (dua juta empat ratus sembilan puluh enam ribu empat ratus rupiah);

2. Bahwa pada mulanya Para Penggugat bekerja pada perusahaan Tergugat dengan Perjanjian Lisan tetapi dengan adanya itikad buruk dan ketidakjujuran Tergugat pada proses terbentuknya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dimana setelah Para Penggugat bekerja 2.3 tahun dan 2.5 tahun, Tergugat memanggil Para Penggugat untuk menandatangani surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan rincian sebagai berikut:

- Trihartanto, diminta menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 0220/DCS/EE/VII/KKWT/2013 pada tanggal 2 Juli 2013, padahal Penggugat telah bekerja selama \pm 2,2 tahun dengan perjanjian lisan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berlaku surut sejak tanggal 11 Mei 2011 s/d 10 Mei 2014 (3 tahun);
- Adi Aryanto, diminta menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 0100/DCS/EE/VII/KKWT/2013 pada tanggal 2 Juli 2013, padahal Penggugat telah bekerja \pm 2,2 tahun dengan perjanjian lisan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku surut sejak tanggal 30 Mei 2011 s/d 29 April 2014 (2 tahun 11 bulan);

Hal. 2 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Gelar Ramadhan, diminta menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 2782/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 (pertama) pada tanggal 22 November 2013, padahal Penggugat telah bekerja ± 2,5 tahun dengan perjanjian lisan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berlaku surut sejak tanggal 1 Juli 2011 s/d 30 Juni 2013 (2 tahun) dan diminta menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor 2783/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 yang berlaku surut sejak tanggal 1 Juli 2013 s/d 30 Juni 2014 (1 tahun);

Semakin jelas dan terang dengan tidak didaftarkan dan dicatatkannya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *a quo* ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, disebabkan proses terbentuknya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan cara yang bertentangan dengan ketentuan hukum, untuk itu mohon Majelis Hakim yang mulia menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) *a quo* tidak syah dan Batal Demi Hukum;

3. Bahwa terlihat dengan jelas dan terang pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *a quo* mengandung unsur – unsur paksaan (*dwang*), kekeliruan, (*dwinging*), serta penipuan (*bedrog*) hal tersebut terlihat dengan jelas sebagai berikut:

- 3.1. Adanya unsur paksaan yaitu Tergugat memaksa Para Penggugat untuk menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu setelah Para Penggugat dengan Tergugat terikat hubungan kerja secara lisan selama 2,3 tahun dan 2.5 tahun;

- 3.2. Adanya unsur penipuan dan kekeliruan yang nyata dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu yaitu;

- Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 0220/DCS/EE/VII/KKWT/2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Tri hartanto menyatakan dengan tegas “Pada hari ini selasa, tanggal 11 May – 11”, Senyatanya perjanjian *a quo* dibuat dan ditandatangani pada tanggal, 2 Juli 2013, serta mengenai hari pada tanggal, 11 Mei 2011 adalah hari Rabu bukan hari Selasa;
- Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 0100/DCS/EE/VII/KKWT/2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Adi Aryanto menyatakan dengan tegas “Pada hari ini Selasa, tanggal 30 May – 11”, Senyatanya perjanjian *a quo* dibuat dan ditandatangani pada tanggal, 2 Juli 2013, serta mengenai hari pada tanggal, 30 Mei 2011 adalah hari Senin bukan hari Selasa;

Hal. 3 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



- Khusus terhadap Penggugat gelar Ramadhan dibuatkan 2 dua Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu Nomor 2782/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 dan Nomor 2783/HRGA-DCS/B/SPK/XI/201 dengan tanggal yang sama yaitu 22 November 2013, dengan demikian jelas adanya *unsure* penipuan yang dilakukan oleh Tergugat;
- Bahwa dalam Pasal 57 Ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin";

Dan Pasal 63 ayat (1) " Dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan";

Bahwa dengan demikian terang dan jelas surat perjanjian kerja waktu tertentu *a quo* adalah batal demi hukum, hal ini terjadi karena adanya paksaan (*dwang*), kekeliruan, (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*) oleh karenanya sesuai Pasal 1321 KUHPerdara yaitu, "Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan, atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan";

4. Bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menjadi dasar hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, ternyata melanggar hukum, karena:

- a. Tidak menunjuk secara jelas dan konkrit mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan tertentu mana yang dikerjakan oleh pekerja dengan system Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sebagai ciri khusus sekaligus pembeda dengan pekerja tetap (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/ PKWTT);
- b. Tidak menyebut secara jelas dan tegas dalam pasal-pasal/*klausul* perjanjian kerja waktu tertentu *a quo* mengenai adanya kondisi tertentu/musim tertentu yang menjadi alasan dibuatnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- c. Tidak menyebut secara jelas dan konkrit maksud dan tujuan penggunaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) *a quo* dalam rangka memenuhi target atau untuk mengerjakan pesanan/order yang mana;

Dengan demikian pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang menjadi tanggungjawab pengusaha/Tergugat melanggar aturan hukum yang berlaku. Untuk itu mohon Majelis Hakim yang Mulia menyatakan

Hal. 4 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat melanggar hukum;

5. Bahwa Tergugat PT. Diamond Cold Storage memproduksi Makanan dan Minuman yakni roti merk Diamond, Coklat batangan merk Diamond, Keju, mayones, susu coklat/putih cair, minuman juice kemasan botol dengan aneka rasa buah, ice cream, ager-ager/pudding, *yogurt* dan pekerjaan tersebut telah berjalan/berlangsung sejak berdirinya perusahaan pada bulan Januari 1974 sampai dengan saat ini masih tetap memproduksi (perusahaan sudah berdiri lebih dari 40 tahun) yang mana:

- Dalam proses produksinya mempekerjakan pekerja tetap pada bagian produksi, bagian DCS Production;

- Ada pengangkatan karyawan tetap;

Dengan demikian Pelaksanaan dan Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) *a quo* yang dilakukan oleh Tergugat telah menyalahgunakan aturan hukum dan melanggar Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karena itu mohon Majelis Hakim yang Mulia menyatakan:

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0220/DCS/EE/VII/KKWT/2013, tertanggal 2 Juli 2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Trihartanto;

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0100/DCS/EE/VII/KKWT/2013, tertanggal 2 Juli 2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Adi Aryanto;

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 2782/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 dan Nomor 2783/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 tanggal 2 Juli 2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Gelar Ramadhan;

batal demi hukum;

6. Bahwa hukum telah mengatur dan menentukan lamanya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat untuk pertama kali diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun, namun faktanya:

- Bahwa sebagaimana tertera dalam Pasal 1 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0220/DCS/EE/VII/KKWT/2013 yang dibuat antara Tergugat dengan Trihartanto yang menyatakan; " Hubungan kerja antara Pihak pertama dengan Pihak Kedua berlaku sejak tanggal 11 Mei 2011 dan akan berakhir 10 Mei 2014"; (selama 3 (tiga) tahun);

- Bahwa sebagaimana tertera dalam Pasal 1 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0100/DCS/EE/VII/KKWT/2013 yang dibuat antara Tergugat dengan Adi Aryanto yang menyatakan; " Hubungan kerja antara

Hal. 5 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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

Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pihak pertama dengan Pihak Kedua berlaku sejak tanggal 30 Mei 2011 dan akan berakhir 29 April 2014” (selama 2 (dua) tahun 11 (sebelas) bulan);

Bahwa berdasarkan hal tersebut maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat dengan Penggugat yaitu Tri Hartanto dan Adi Aryanto selama 3 (tiga) tahun, melebihi lamanya jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk pertama kalinya yang telah diatur oleh hukum. Untuk itu mohon Majelis Hakim yang Mulia menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) *a quo* tidak syah dan batal demi hukum;

7. Bahwa perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat Gelar Ramadhan dibuat pada tanggal 22 November 2013/setelah ± 5 bulan sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu pertama sebagaimana tertera dalam Pasal 1 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 2782/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013. Bahwa berdasarkan hal tersebut, maka secara otomatis menurut hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat Gelar Ramadhan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tanggal 1 Juli 2011;
8. Bahwa akibat hukum yang harus diterima oleh Tergugat karena telah menyalah gunakan aturan hukum dan melanggar hukum mengenai tidak dipatuhinya persyaratan dan pembatasan pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan oleh pekerja dengan system perjanjian kerja waktu tertentu yakni dengan berubahnya status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat secara otomatis dari perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
9. Bahwa hukum sudah menetapkan dan mengatur mengenai perubahan status yang terjadi dengan sendirinya/otomatis apabila terjadi keadaan tertentu, sebagai akibat tidak dipatuhi serta dilanggarnya persyaratan dan pembatasan pekerjaan yang hanya dapat dikerjakan dengan system perjanjian kerja waktu tertentu yakni dengan berubahnya status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat maka perubahan tersebut harus dilaksanakan oleh para pihak. Untuk itu mohon majelis Hakim yang Mulia menetapkan status hubungan kerja antara Tergugat dengan Para Penggugat menjadi hubungan kerja tetap/menjadi pekerja tetap, kepada:
 - a. Trihartanto, dimulai sejak tanggal 11 Mei 2011;
 - b. Adi Aryanto, dimulai sejak tanggal 30 Mei 2011;

Hal. 6 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



c. Gelar Ramadhan, dimulai sejak 1 Juli 2011;

10. Bahwa disaat aturan hukum sudah menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, maka pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak, tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan alasan habis kontrak kepada:

- a. Trihartanto,
- b. Adi Aryanto;
- c. Gelar Ramadhan;

Adalah batal demi hukum;

11. Bahwa prosedur pengakhiran hubungan kerja dan alasan berakhirnya hubungan kerja yang telah dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat tidak sesuai aturan hukum, untuk itu mohon Majelis Hakim yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk memanggil para Penggugat untuk bekerja kembali dan tetap membayar upah selama masih terikat hubungan kerja;

12. Bahwa terhitung sejak pengakhiran hubungan kerja oleh Tergugat kepada Para Penggugat s/d gugatan ini didaftarkan Tergugat sudah menghentikan pembayaran upah secara sepihak dan tidak memperbolehkan Para Penggugat menjalankan pekerjaan, padahal status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat secara otomatis telah berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Untuk itu mohon Majelis Hakim yang Mulia memerintahkan Tergugat membayar upah dan hak-hak lainnya selama hubungan kerja belum terputus secara hukum dengan rincian sebagai berikut:

No	NAMA	UPAH SELAMA TIDAK DIPEKERJAKAN			TUNJANGAN HARI RAYA		TOTAL
		Thn. 2014	Thn. 2015	Thn. 2016	Thn. 2014	Thn. 2015	
1	Trihartanto	Juni s/d Des 7 x Rp2.496.400,00 = Rp17.474.800,00	Jan s/d Des 12 x Rp2.927.000,00 = Rp35.124.000,00	Jan s/d Apr 4 x Rp3.263.605,00 = Rp13.054.420,00	1 x Rp2.496.400,00 =Rp2.496.400,00	1 x Rp2.927.000,00 = Rp2.927.000,00	Rp71.076.620,00
2	Ardi Aryanto	Juni s/d Des 7 x Rp2.496.400,00 = Rp17.474.800,00	Jan s/d Des 12 x Rp2.927.000,00 = Rp35.124.000,00	Jan s/d Apr 4 x Rp3.263.605,00 = Rp13.054.420,00	1 x Rp2.496.400,00 =Rp2.496.400,00	1 x Rp2.927.000,00 =Rp2.927.000,00	Rp71.076.620,00
3	Gelar Ramadhan	Juni s/d Des 6 x Rp2.496.400,00 = Rp14.978.400,00	Jan s/d Des 12 x Rp2.927.000,00 = Rp35.124.000,00	Jan s/d Apr 4 x Rp3.263.605,00 =Rp13.054.420,00	1 x Rp2.496.400,00 =Rp2.496.400,00	1 x Rp2.927.000,00 =Rp2.927.000,00	Rp68.580.220,00
TOTAL							Rp210.733.460,00

13. Bahwa gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini, timbul akibat sikap berdiam diri Tergugat yang telah mengakhiri hubungan kerja secara



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sepihak, tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga para Penggugat berusaha untuk melakukan upaya hukum:

13.1. Penyelesaian secara musyawarah dalam rangka mencari solusi terhadap permasalahan ini dengan PT. DIAMOND COLD STORAGE, namun tidak ada penyelesaian di tingkat bipartit, maka para Penggugat mengajukan permohonan Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi;

13.2. Dalam proses mediasi tersebut Tergugat PT. Diamond Cold Storage telah memberikan pendapat secara tertulis kepada Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi, karena tidak tercapai penyelesaian di tingkat mediasi maka Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/061/HI-Syaker/I/2016 tertanggal 8 Januari 2016;

13.3. Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi telah mengeluarkan risalah mediasi pada bulan Maret 2016 sebagai syarat diajukannya gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bandung;

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

Petitum:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Tergugat dengan Para Penggugat setelah Para Penggugat bekerja selama 2 tahun lebih adalah melanggar aturan hukum;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu *a quo* tidak syah dan batal demi hukum;
4. Menyatakan pelaksanaan dan penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat adalah bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1), (2), (4) dan (5) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;
5. Menyatakan:
 - Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 0220/DCS/EE/VII/KKWT/2013, tertanggal 2 Juli 2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Trihartanto;
 - Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 0100/DCS/EE/VII/KKWT/2013, tertanggal 2 Juli 2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Adi Aryanto;

Hal. 8 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Perjanjian kerja waktu tertentu Nomor 2782/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 dan Nomor 2783/HRGA-DCS/B/SPK/XI/2013 tertanggal 2 Juli 2013, yang dibuat antara Tergugat dengan Gelar Ramadhan;

Batal demi hukum

- Menetapkan status hubungan kerja antara Tergugat dengan para Penggugat menjadi hubungan kerja tetap/menjadi pekerja tetap, kepada:
 - Trihartanto, dimulai sejak tanggal 11 Mei 2011;
 - Adi Aryanto, dimulai sejak tanggal 30 Mei 2011;
 - Gelar Ramadhan, dimulai sejak 1 Juli 2011;
- Menyatakan pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat secara sepihak, tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan alasan habis kontrak kepada:
 - Trihartanto, dengan surat Nomor 0229/DCS-H/SK/V/2014 tertanggal 6 Mei 2014;
 - Adi Aryanto, dilakukan secara lisan pada tanggal 29 Mei 2014;
 - Gelar Ramadhan, dengan surat Nomor 0140/DCS-BKR/KET/VI/14 tertanggal 5 Juni 2014;

Adalah batal demi hukum.
- Memerintahkan Tergugat untuk memanggil para Penggugat untuk bekerja kembali dan tetap membayar upah selama masih terikat hubungan kerja;
- Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya kepada Para Penggugat masing-masing sebesar:

No	NAMA	UPAH SELAMA TIDAK DIPEKERJAKAN			TUNJANGAN HARI RAYA		TOTAL
		Thn. 2014	Thn. 2015	Thn. 2016	Thn. 2014	Thn. 2015	
1	Trihartanto	Juni s/d Des 7 x Rp2.496.400,00 = Rp17.474.800,00	Jan s/d Des 12 x Rp2.927.000,00 = Rp35.124.000,00	Jan s/d Apr 4 x Rp3.263.605,00 = Rp13.0544.420,00	1 x Rp2.496.400,00 = Rp2.496.400,00	1 x Rp2.927.000,00 = Rp2.927.000,00	Rp71.076.620,00
2	Ardi Aryanto	Juni s/d Des 7 x Rp2.496.400,00 = Rp17.474.800,00	Jan s/d Des 12 x Rp2.927.000,00 = Rp35.124.000,00	Jan s/d Apr 4 x Rp3.263.605,00 = Rp13.0544.420,00	1 x Rp2.496.400,00 = Rp2.496.400,00	1 x Rp2.927.000,00 = Rp2.927.000,00	Rp71.076.620,00
3	Gelar Ramadhan	Juni s/d Des 6 x Rp2.496.400,00 = Rp14.978.400,00	Jan s/d Des 12 x Rp2.927.000,00 = Rp35.124.000,00	Jan s/d Apr 4 x Rp3.263.605,00 = Rp13.0544.420,00	1 x Rp2.496.400,00 = Rp2.496.400,00	1 x Rp2.927.000,00 = Rp2.927.000,00	Rp68.580.220,00
TOTAL						Rp210.733.460,00	

- Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat;

Atau:

Mohon putusan seadil-adilnya (*et aquo et bono*);

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

Gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*);

Hal. 9 dari 20 hal. Put. Nomor 183 K/Pdt. Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas-tegas dan terbukti kebenarannya secara hukum;
- 2) Bahwa gugatan yang diajukan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada, oleh karenanya gugatan Penggugat tidak jelas karena tidak dilandaskan atas suatu peristiwa yang diiringi dengan pembuktian sehingga Tergugat dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim yang Terhormat untuk dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- 3) Gugatan Penggugat kabur karena dasar hukum gugatan tidak jelas merupakan dalil yang mengada-ada, tidak berdasar hukum dan tidak teliti dengan dasar sebagai berikut:
 - I. Bahwa berdasarkan kepada ketentuan Pasal 153 Undang Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dilakukan oleh Perusahaan apabila terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu adalah sebagai berikut:
 1. Pekerja/Buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
 2. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 3. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 4. Pekerja/Buruh menikah;
 5. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
 6. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama;
 7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja dan/atau Serikat Buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas Kesepakatan Pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
 8. Pekerja/buruh mengadukan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak kejahatan;

Hal. 10 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;

Maka:

- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berdasarkan kepada kondisi diatas apabila dilakukan oleh pengusaha maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja tersebut pada posisinya, namun hubungan kerja yang tercipta antara Tergugat dengan Para Penggugat telah berakhir karena jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantara para pihak telah berakhir sehingga dalam hal ini tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat dan telah terang benderang gugatan Para Penggugat merupakan gugatan yang tidak jelas (*obscuur libel*), mengada-ada dan tidak berdasarkan hukum;
- II. Bahwa pembuatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilangsungkan antara Penggugat dengan Tergugat telah sangat jelas menjabarkan/menjelaskan dalam Pasal 3 ayat (3) yang berbunyi: "Dalam hal masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir tanpa ada pengajuan pengangkatan dari Pihak Pertama sebagai Karyawan Tetap, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan berakhir sesuai dengan berakhirnya masa Perjanjian tersebut", sehingga dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat telah berakhir dengan sendirinya sebagaimana jangka waktu perjanjian kerja mengatur Para Pihak maka oleh karena itu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara Hukum telah berakhir dan tidak ada ketentuan hukum yang dilanggar oleh Tergugat sehingga gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat kabur dan mengada-ada;
 - III. Bahwa gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat merupakan gugatan yang tidak berdasarkan hukum dan kabur (*obscuur libel*) sehingga dalam hal ini Tergugat menolak dalil Penggugat pada halaman 3 butir 3.1 dan 3.2 yang menyatakan "Adanya unsur paksaan dan penipuan serta kekeliruan yang nyata dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ", dalam hal ini Tergugat menyatakan dimuka Persidangan tidak ada yang melakukan

Hal. 11 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



pemaksaan ataupun penipuan terhadap Penggugat dalam hal penandatanganan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan bahwasanya Penggugat dengan sadar dan tanpa paksaan telah mengikatkan diri untuk bekerja kepada Tergugat dengan bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tertanggal 2 Juli 2013;

- IV. Bahwa Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya karena tidak ada Hukum Normatif yang telah Tergugat langgar dan pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yaitu jangka waktu dan/atau masa perjanjian telah berakhir demi hukum sehingga dalam hal ini gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat merupakan gugatan yang Kabur (*obscuur libel*) dan mengada-ada, sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa perkara ini untuk menolak dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberi putusan Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 21 November 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara para Penggugat dengan Tergugat sah dan berlaku sejak ditandatangani sampai habisnya waktu (PKWT) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Menyatakan hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat putus dikarenakan habisnya waktu (PKWT) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu untuk pertama kalinya;
4. Menghukum Tergugat membayar kompensasi kepada para Penggugat sebagai akibat adanya perubahan status hubungan kerja sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), dan Uang Penggantian Hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Para Penggugat seluruhnya sebesar Rp51.675.480,00 (lima puluh satu juta enam ratus tujuh puluh lima ribu empat ratus delapan puluh rupiah);

Hal. 12 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp1.091.000,00 (satu juta sembilan puluh satu ribu rupiah);

6. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 21 November 2016, terhadap putusan tersebut, Tergugat dengan perantaraan kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 November 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 30 November 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 117/Kas/G/2016/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut pada tanggal 9 Desember 2016;

Bahwa setelah itu, oleh Penggugat yang pada tanggal 19 Desember 2016 telah disampaikan salinan memori kasasi dari Tergugat, diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Bandung pada tanggal 4 Januari 2017;

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:

Keberatan ke 1:

Judex Facti melanggar asas *audi et alteram partem*;

Bahwa dalam pertimbangannya *Judex Facti* tidak mempertimbangkan jawaban dari Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat atau dengan kata lain *Judex Facti* tidak mempertimbangkan jawaban, duplik dan bukti-bukti yang telah diajukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat karena Majelis Hakim yang terhormat tidak mempertimbangkan alat bukti surat yaitu:

1. Bukti T-4 yaitu "Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak karena telah berakhir Jangka Waktunya/berakhir demi hukum sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak diperpanjang dan dalam hal penyampaian kepada Penggugat Saudara Adi Aryanto telah menerima dan mengerti perihal Surat Pemberitahuan tersebut";

Hal. 13 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2. Bukti T-5 yaitu "Surat Keterangan Kerja yang diberikan kepada Sdr. Adi Aryanto (Penggugat) yang menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja dikarenakan habisnya jangka waktu kesepakatan kerja waktu tertentu";

Judex Facti Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial telah keliru serta tidak berdasarkan ketentuan hukum dalam memberikan pertimbangan untuk menjatuhkan putusan antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat karena tidak sah dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku dan telah salah menerapkan hukum, karena berdasarkan pada gugatan Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sedangkan dalam hal ini tidak ada perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya hubungan kerja lebih dititikberatkan pada demi hukum perjanjian telah berakhir karena jangka waktu perjanjian telah berakhir demi hukum dan harus terima oleh semua pihak;

Bahwa *Judex Facti* yang menyatakan pokok perselisihan dalam perkara ini adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan pertimbangan yang telah salah dalam menerapkan hukum karena tidak ada diantara Penggugat yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) namun karena berakhirnya hubungan kerja karena jangka waktu perjanjian telah berakhir;

Keberatan Ke – 2

Judex Facti telah melampaui wewenang dalam memberikan putusan dalam perkara *a quo*;

Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2016/PN. Bdg telah melampaui wewenang dalam memberikan putusan terhadap perkara *a quo* sebagaimana amar putusan yang berkaitan dengan Memutuskan memberikan kompensasi kepada Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (2) yaitu sebanyak 2 (dua) kali ketentuan kepada Termohon Kasasi/dahulu Para Penggugat telah melampaui wewenangnya dalam memberikan keputusan karena seharusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat demi hukum telah berakhir;

Bahwa Hukum Acara Perdata pada Perselisihan Hubungan Industrial menganut asas hakim bersifat pasif dan/atau menunggu, sehingga dalam hal ini hakim tidak diperbolehkan untuk berinisiatif untuk melakukan perubahan dan/atau pengurangan sekalipun beralasan demi rasa keadilan. Putusan tersebut tidak dapat dibenarkan dalam ruang lingkup hukum acara perdata karena Hakim hanya menimbang hal-hal yang diajukan para pihak dan yang dibuktikan oleh

Hal. 14 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



para pihak tanpa harus melakukan perubahan kebijakan terhadap Pasal 1338 KUHPerdara yang merupakan undang undang bagi para pihak dan mengikat dalam hal menandatangani suatu perjanjian kerja;

Hakim yang melakukan *ultra petita* dianggap telah melampaui wewenang (*ultra vires*), sehingga putusan tersebut harus dinyatakan cacat meskipun putusan tersebut dilandasi oleh itikad baik maupun demi kepentingan umum. Menurut Prof. Yahya Harahap apabila Hakim telah melanggar prinsip *ultra petita* maka sama dengan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip *rule of law*, sehingga putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung sudah seharusnya dinyatakan batal menurut hukum sebagaimana Pasal 30 ayat (1) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;

Bahwa Putusan *Judex Facti* yang telah melampaui kewenangan dari Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang tertuang dalam halaman 26 yang dapat Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat citer sebagai berikut: "Menimbang bahwa oleh karena tidak ada bukti dalam persidangan yang menunjukkan jika Tergugat telah memberikan kompensasi kepada Para Penggugat sebagai akibat dari perubahan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat akan dirasa adil apabila menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Para Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2) dan uang penggantian hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", karena Majelis Hakim tidak mempertimbangkan kepada ketentuan Pasal 153 Undang Undang tentang Ketenagakerjaan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dilakukan oleh perusahaan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu yang dapat Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sebagai berikut:

1. Pekerja/Buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/Buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/Buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/Buruh menikah;
5. Pekerja/Buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;

Hal. 15 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



6. Pekerja/Buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya didalam satu Perusahaan, kecuali telah diatur didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja dan/atau Serikat Buruh diluar jam kerja atau didalam jam kerja atas Kesepakatan Pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
8. Pekerja/buruh mengadakan Pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;

Bahwa *Judex Facti* tidak mempertimbangkan dan melihat dasar pembuatan dan ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilangsungkan antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat berdasarkan kesepakatan bersama dan Termohon Kasasi telah terlebih dahulu mengetahui dan membaca setiap Klausul yang terdapat didalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga terhadap Pasal 3 ayat (3) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) telah diketahui dan dibaca oleh Termohon Kasasi/dahulu Penggugat yang didalamnya sudah sangat jelas menjabarkan mengenai berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat yang dapat di citer sebagai berikut: "Dalam hal masa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu telah berakhir tanpa ada pengajuan pengangkatan dari Pihak Pertama sebagai Karyawan Tetap, maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu akan berakhir sesuai dengan berakhirnya masa Perjanjian tersebut", sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah berakhir dengan sendirinya sebagaimana jangka waktu perjanjian kerja yang mengatur Hak dan Kewajiban Para Pihak maka oleh karena itu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat secara Hukum telah berakhir dan tidak ada ketentuan hukum yang dilanggar oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Hal. 16 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Atas pertimbangan yang diputuskan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah melampaui kewenangannya sebagaimana bukti-bukti yang telah diberikan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat bahwasanya Hubungan Kerja antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah berakhir karena Jangka Waktu diantara Para Pihak telah berakhir dengan sendirinya sehingga demi hukum telah berakhir;

Bahwa Majelis Hakim tidak mempertimbangkan bukti yang Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat sampaikan pada Persidangan yaitu:

1. Bukti T-5: Surat Keterangan Kerja yang diberikan kepada Adi Aryanto Nomor 0227/DCS-H/KET/V/14, tertanggal 6 Mei 2014 yang menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja dikarenakan habis masa kesepakatan kerja waktu tertentu;
2. Bukti T-10: Surat Keterangan Kerja yang diberikan kepada Gelar Ramadhan Nomor 0141/DCS-BKR/KET/VI/14, tertanggal 5 Juni 2014 yang menyatakan bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja dikarenakan habis masa kesepakatan kerja waktu tertentu;

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Penggugat telah berakhir dengan sendirinya sehingga demi hukum telah berakhir sebagaimana Surat Keterangan Kerja yang diberikan kepada Termohon Kasasi/dahulu Penggugat, sehingga dasar pertimbangan bagi Majelis Hakim dalam memutus merupakan penerapan hukum yang salah dan keliru karena Majelis Hakim yang terhormat harus melihat dan mempertimbangkan bukti surat yang telah disampaikan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Bahwa jelas terbukti Majelis Hakim tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi para pihak yaitu Perjanjian Kerja Bersama (PKB) serta telah melampaui batas wewenang yang dilekatkan pada Majelis Hakim pada tugas dan wewenangnya;

Bahwa oleh karenanya telah patut dan beralasan menurut hukum bagi Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 101/Pdt.Sus.PHI/2016/PN.Bdg tertanggal 21 November 2016 tersebut;

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

Hal. 17 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Desember 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 4 Januari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan dan putusan yang saling bertentangan pada satu sisi menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat dan ditandatangani Penggugat sah dan hubungan kerja putus dikarenakan habisnya waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pada sisi lain menghukum pengusaha membayar uang kompensasi 2 (dua) kali uang pesangon, uang penggantian hak sejumlah Rp51.675.480.00 (lima puluh satu juta enam ratus tujuh puluh lima ribu empat ratus delapan puluh rupiah) kepada Para Pekerja;
2. Bahwa pertimbangan dan amar *Judex Facti a quo* bertentangan dengan ketentuan Pasal 61 huruf b, dan Pasal 62 Undang Undang Nomor 3 Tahun 2013;
3. Bahwa karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sah maka dengan telah jatuh temponya waktu perjanjian berakhir maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) harus dinyatakan memenuhi ketentuan Pasal 61 huruf b Undang Undang Nomor 3 Tahun 2013 tanpa hak kompensasi apapun;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT Diamond Cold Storage tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 21 November 2016 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

Hal. 18 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 :

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT DIAMOND COLD STORAGE** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 101/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg tanggal 21 November 2016;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya;
- Menghukum Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam semua tingkat peradilan, yang dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Senin tanggal 20 Maret 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan H.Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan dibantu oleh Jarno Budiyono, S.H., Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota:

Ttd./

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

Ttd./

H.Buyung Marizal, S.H.,

Ketua Majelis,

Ttd./

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

Hal. 19 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

Ttd./

Jarno Budiyo, S.H.,

Biaya-biaya Kasasi:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	<u>Rp489.000,00</u>
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Hal. 20 dari 20 hal.Put.Nomor 183 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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