



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN Nomor 660 K/Pdt.Sus-PHI/2015

### DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

### MAHKAMAH AGUNG

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

**W A S U M**, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Dusun Rawa Rengas RT.010/004, Desa Sukaluyu, Kecamatan Teluk Jambe Timur, Kabupaten Karawang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Arif Pramana Tri Mulyana, dan kawan-kawan para Pengurus Serikat Pekerja SPA-FSPK PT. Fuji Spring Indonesia, beralamat di Jalan Maligi VI Lot M 8B Kawasan Industri KIIC, Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang, Jawa Barat dan Pengurus Federasi Serikat Pekerja Kerakyatan (FSPK) beralamat kantor Pusat di Jalan Syech Quro RT. 01/04 Kampung Lamarin, Desa Palumbonsari Kecamatan Krawang Timur Kabutapen Karawang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Februari 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

melawan

**PT. FUJI SPRING INDONESIA**, berkedudukan di Jalan Maligi VI Lot M 8B Kawasan Industri KIIC Karawang, Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang Provinsi, Jawa Barat yang diwakili oleh Direktur Jun Takasaka, Kewarganegaraan Jepang dalam hal ini memberi kuasa kepada Umar Sadeli, S.H., dan kawan-kawan para Advokat pada Kantor Advokat Umar Sadeli & Associates beralamat Kantor di Jalan Surotokunto Nomor 58 Warung Bambu, Karawang berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Maret 2015;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan yang bekerja di Perusahaan Tergugat yaitu PT. Fuji Spring Indonesia yang beralamat di Jalan Maligi VI Lot M 8B

Hal. 1 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kawasan Industri KIIC Kecamatan Teluk Jambe Kabupaten Karawang Jawa Barat;

2. Bahwa tempat Penggugat bekerja yaitu PT. Fuji Spring Indonesia yang berlokasi di Jalan Maligi VI Lot M 8B Kawasan Industri KIIC Kecamatan Teluk Jambe Kabupaten Karawang Jawa Barat yang menjadi Yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung, dan Gugatan ini diajukan dalam tenggang waktu yang diatur dalam Undang-Undang, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung berwenang menerima, memeriksa dan mengadili perkara ini;
3. Bahwa Penggugat telah bekerja di PT. Fuji Spring Indonesia terhitung sejak tanggal 10 Oktober 2013 dengan menerima upah di tahun 2014 sebesar Rp2.814.590,00;
4. Bahwa awal permasalahan adalah Tergugat telah melakukan pelanggaran PKWT di PT. Fuji Spring Indonesia karena tidak sesuai dengan apa yang sudah menjadi ketentuan dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang bunyinya sebagai berikut:
  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 terlalulama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
    - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
    - d. Pekerjaan yang berbubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produktambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;
  2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
  7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) makademi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
5. Bahwa Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat dengan hubungan kerja PKWT/Kontrak yang tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhitung sejak tanggal 10 Oktober 2013 sampai dengan 10 April 2014 dan di perpanjang kembali Hubungan kerjanya sampai tanggal 10 Oktober 2014 tanpa adanya masa tenggang selama 30 (tiga puluh) Hari dalam perpanjangannya;

Hal. 2 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa Penggugat dipekerjakan di kegiatan Pokok produksi yaitu di bagian Gerinda dengan jabatan sebagai Operator yang sifat dan jenis pekerjaannya tetap yang seharusnya tidak dibolehkan adanya PKWT karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang isinya sebagai berikut :  
"Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap";
7. Bahwa pelanggaran PKWT yang dilakukan Tergugat telah ditegaskan oleh Disnakertrans Kabupaten Karawang dengan di keluarkannya nota penjelasan Nomor 566/5287/BPKK dan nota penjelasan Nomor 566/6255/BPKK yang isinya bahwa telah terjadi pelanggaran PKWT di PT. Fuji Spring Indonesia maka akibat hukum dari pelanggaran PKWT tersebut adalah beralihnya status PKWT menjadi PKWTT;
8. Bahwa pada tanggal 09 Oktober 2014 terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat selaku Bendahara SPA-FSPK PT. Fuji Spring Indonesia dengan alasan habis masa PKWT nya;
9. Bahwa alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan karena PKWT Penggugat telah batal demi hukum dan akibat hukum dari pelanggaran PKWT yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah beralihnya status PKWT Penggugat menjadi PKWTT sesuai dengan yang secara tegas diatur dalam Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa Tergugat dalam melakukan tindakan PHK terhadap Penggugat tidak ada upaya *Bipartit* sebelumnya baik dengan Penggugat secara langsung ataupun dengan SPA-FSPK PT. Fuji Spring Indonesia dan hal tersebut sudah sangat jelas tidak dapat dibenarkan karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya sebagai berikut:
  1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan Pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;
  2. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Hal. 3 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada 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;
11. Bahwa Tergugat pada Tanggal 10 oktober 2014 telah menghalang-halangi Penggugat (Wasum) oleh pihak Security dan Dept HRD untuk tetap melakukan kewajibannya bekerja. Tindakan Tergugat tersebut merupakan hal yang tidak bisa di benarkan karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bunyinya sebagai berikut:
  1. Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batat demi hukum;
  2. Selama putusan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;
  3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam prases Pemutusan Hubungan Kerja dengan tetap wajib membayarupah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;
12. Bahwa sejak tanggal 10 November 2014 Tergugat sudah tidak lagi membayarkan upah kepada Penggugat. Tindakan Tergugat tersebut merupakan hal yang tidak bisa di benarkan karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga kerjaan yang bunyinya sebagai berikut:
  - (2). Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku. dan pengusaha wajib membayar upah apabila : f. pekerja-buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
13. Bahwa Penggugat menerima upah terakhir di bulan Juli 2014 adalah Rp929.927,00;
14. Bahwa pada tanggal 14 Oktober 2014 SPA-FSPK PT. Fuji Spring Indonesia mengundang Bipartite kepada Tergugat menuntut agar Tergugat memberikan hak kepada Penggugat untuk dapat bekerja kembali di PT. Fuji Spring Indonesia dengan status PKWTT sesuai dengan ketentuan Pasal 59

Hal. 4 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

15. Bahwa setelah perundingan pertama selesai, Serikat Pekerja FSPK PT. Fuji Spring Indonesia menanyakan kesanggupan perusahaan PT. Fuji Spring Indonesia untuk melakukan Perundingan berikutnya, akan tetapi pihak perusahaan PT. Fuji Spring Indonesia menolak adanya perundingan selanjutnya;
16. Bahwa hasil dari perundingan *bipartit* tersebut tidak terjadi kesepakatan karena Tergugat menolak untuk menjalankan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak mau menjalankan nota Pengawasan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang dan tindakan Tergugat tersebut sudah sangat terang benderang tidak sesuai dengan ketentuan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
17. Bahwa karena tidak adanya itikad baik dari pihak Tergugat untuk memberikan hak-hak kepada Penggugat yaitu mempekerjakan kembali Penggugat dengan status kerja PKWTT/Tetap sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pada tanggal 04 Oktober 2014 Penggugat melalui SPA-FSPK PT. Fuji Spring Indonesia melayangkan surat permohonan pencatatan perselisihan hak yang berujung PHK kepada DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang;
18. Bahwa pihak DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang telah beberapa kali mengadakan pertemuan Mediasi akan tetapi Tergugat tetap tidak memiliki itikad baik untuk memberikan hak-hak kepada Penggugat yaitu mempekerjakan kembali Penggugat dengan status kerja PKWTT/Tetap dan keputusan Tergugat tersebut merupakan perbuatan yang tidak dapat dibenarkan karena sudah sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa pada tanggal 18 November 2014 DISNAKERTRANS Kabupaten Karawang telah mengeluarkan Anjuran yang isinya adalah agar Tergugat dapat mempekerjakan kembali Penggugat dengan status PKWTT/Tetap;
20. Bahwa Penggugat dengan tegas telah memberikan jawaban menerima isi Anjuran tersebut kepada Disnakertrans Kabupaten Karawang;
21. Bahwa Tergugat telah jelas menolak isi Anjuran tersebut, akan tetapi Tergugatpun tidak mau melayangkan Gugatan ke PHI dan tindakan

Hal. 5 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat tersebut merupakan tindakan yang tak bisa di benarkan karena tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

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

## DALAM PUTUSAN SELA:

1. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat ditempat dan bagian semula dengan status PKWTT/Tetap tanpa mengurangi hak-hak yang diterima sebelumnya;
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama proses perselisihan secara tunai dan seketika terhitung sejak bulan Oktober 2014 sebesar Rp2.814.590,00 dan membayar upah pada bulan-bulan berikutnya sebesar Rp2.814.590,00 pada tiap bulannya sampai adanya putusan sidang yang bersifat tetap dan mengikat;
3. Menyatakan tanah dan bangunan serta mesin-mesin yang berada dalam atau diatas tanah bangunan PT. Fuji Spring Indonesia yang terletak di Jalan Maligi VI Lot M 8B Kawasan Industri KIIC Kecamatan Teluk Jambe Kabupaten Karawang Jawa Barat berada dalam sita jaminan pemenuhan hak-hak Penggugat yaitu upah selama proses bilamana Tergugat tidak memenuhi;

## DALAM POKOK PERKARA:

### PRIMAIR:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk keseluruhan;
2. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat di tempat dan bagian semula dengan status PKWTT/Tetap tanpa mengurangi hak-hak yang diterima sebelumnya;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses kepada Penggugat sejak diberhentikan sehingga adanya putusan dari Pengadilan yang bersifat mengikat;
4. Menghukum Penggugat untuk membayar *Dwangsom* sebesar Rp400.000,00 per hari atas keterlambatan Penggugat dalam menjalankan putusan Pengadilan yang bersifat tetap dan mengikat;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dari perkara ini secara keseluruhan;
6. Memutuskan agar putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya kasasi atau upaya hukum lainnya dari Tergugat;

Hal. 6 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



**SUBSIDAIR:**

Apabila Majelis Hakim yang Terhormat berpendapat lain maka mohon kiranya dapat memberikan putusan seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah mengambil putusan, yaitu putusan Nomor 26/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg. tanggal 16 Juni 2015 yang amarnya sebagai berikut:

**DALAM PROVISI:**

- Menolak Provisi Penggugat

**DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat sah dan mengikat demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir terhitung tanggal 10 Oktober 2014 sesuai dengan ketentuan Pasal 61 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Membebankan biaya perkara kepada Negara Rp369.000,00 (tiga ratus enam puluh sembilan ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sesudah putusan terakhir ini diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 16 Juni 2015 kemudian terhadapnya oleh Penggugat dengan perantaraan kuasanya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Februari 2015 diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 2 Juli 2015 sebagaimana ternyata dari Akte Permohonan Kasasi Nomor 66/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan mana diikuti oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 9 Juli 2015;

Menimbang, bahwa memori kasasi dari Pemohon Kasasi/Penggugat tersebut telah diberitahukan kepada Termohon Kasasi/Tergugat pada tanggal 31 Juli 2015, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan tanggapan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 14 Agustus 2015;

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah:

1. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berbunyi:

(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;

Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat

(1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yaitu:

- Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menganggap bahwa Perjanjian Kerja Pemohon Kasasi/Semula Penggugat Sah adalah pertimbangan yang keliru karena faktanya adalah:

- a. Produk yang dihasilkan oleh PT. Fuji Spring Indonesia bukanlah Produk yang sekali jadi atau sekali selesai melainkan pruduk yang diproduksi secara masal dan berkelanjutan sehingga sifat, jenis dan kegiatan pekerjaan yang ada di PT. Fuji Spring Indonesia bukanlah pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya melainkan sifat, jenis dan kegiatan pekerjaan tetap terbukti dengan berjalannya PT. Fuji Spring Indonesia sejak tahun 2003 hingga sekarang masih mengerjakan produk Otomotif yang cara kerja serta mesin-mesin yang digunakan masih sama dan tidak mengalami perubahan;
- b. Pekerjaan yang ada di PT. Fuji Spring Indonesia adalah pekerjaan yang bersifat tetap dan bukan pekerjaan yang penyelesaiannya diperkirakan selesai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama atau paling lama 3 (tiga) tahun karena pekerjaan yang ada di PT. Fuji Spring Indonesia mengerjakan jenis pekerjaan yang sama walaupun dari Purchase Order (PO) yang berbeda-beda atau dari Purchase Order (PO) yang sama namun Order-Order tersebut berkelanjutan sehingga pekerjaan yang ada di PT. Fuji Spring Indonesia tidak pernah terputus karena tidak adanya Order terbukti dengan berjalannya PT. Fuji

Hal. 8 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Spring Indonesia sejak tahun 2003 hingga sekarang masih mengerjakan produk Otomotif yang diproduksi secara massal dengan cara kerja serta mesin-mesin yang digunakan masih sama dan tidak mengalami perubahan dan pekerjaannya tidak pernah terputus karena tidak adanya Order;

- c. Produk yang dihasilkan PT. Fuji Spring Indonesia bukanlah produk musiman karena Produk yang dihasilkan PT. Fuji Spring Indonesia adalah produk otomotif yang tidak terpengaruh oleh perubahan cuaca;
- d. Produk yang dihasilkan PT. Fuji Spring Indonesia bukanlah produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan karena produk PT. Fuji Spring Indonesia sudah dipasarkan sejak tahun 2003 hingga sekarang dan sudah diproduksi secara massal terbukti dengan masih adanya pesanan atau Order di PT. Fuji Spring Indonesia sehingga PT. Fuji Spring Indonesia masih bisa memproduksi sampai dengan sekarang;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya yang telah menganggap Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pemohon Kasasi/Semula Penggugat adalah pertimbangan yang keliru dan tidak dapat dibenarkan karena PKWT tersebut tidak memenuhi syarat Sah PKWT yang diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan sudah seharusnya PKWT Pemohon Kasasi/Semula Penggugat dinyatakan batal demi hukum;

2. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berbunyi:

- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat

- (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yaitu :

- Bahwa dari uraian di atas pada butir 1 a dan 1 b sudah sangat jelas dan terang benderang bahwa jenis dan sifat pekerjaan yang ada di PT. Fuji Spring Indonesia adalah sifat dan jenis pekerjaan tetap sehingga sudah sangat jelas bahwa Termohon Kasasi/Semula Tergugat telah keliru dalam menerapkan PKWT kepada Pemohon Kasasi/semula Penggugat karena ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan tegas menyebutkan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat Tetap;

Hal. 9 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya menganggap sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pemohon Kasasi/semula Penggugat adalah pertimbangan yang keliru dan tidak dapat dibenarkan karena PKWT tersebut tidak memenuhi syarat Sah PKWT yang diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan sudah seharusnya PKWT Para Pemohon Kasasi/semula Penggugat dinyatakan batal demi hukum;

3. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berbunyi:

(7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang 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;

Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat

(7) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yaitu :

- Bahwa sudah sangat tegas dan jelas dari fakta-fakta hukum di atas menegaskan bahwa Termohon Kasasi/Semula Tergugat dalam penerapan PKWT telah melanggar atau tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) sehingga konsekuensi dari pelanggaran tersebut adalah PKWT Pemohon Kasasi/semula Penggugat demi hukum menjadi PKWTT;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* tidak mengabulkan gugatan Pemohon Kasasi/Semula Penggugat dalam Posita mempekerjakan kembali Pemohon Kasasi/Semula Penggugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sangat jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan karena PKWT yang terjadi antara Pemohon Kasasi/Semula Penggugat dengan Termohon Kasasi/Semula Tergugat tidak memenuhi syarat Sah PKWT yang diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan dan sudah seharusnya PKWT Pemohon Kasasi/semula Penggugat dinyatakan batal demi hukum dan demi hukum menjadi PKWTT;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya menganggap sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pemohon Kasasi/semula Penggugat adalah pertimbangan yang keliru dan tidak dapat dibenarkan karena *Judex Facti* dalam pertimbangannya tidak mempelajari isi dari bukti-bukti surat yang ada sehingga keputusan *Judex Facti* tersebut sangat merugikan bagi Pemohon Kasasi/Semula Penggugat;

Hal. 10 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam mempertimbangkan bukti-bukti surat baik dari Termohon Kasasi/Semula Tergugat sehingga berakibat merugikan Pemohon Kasasi/semula Penggugat;

- Bahwa berdasarkan uraian tersebut *Judex Facti* telah keliru mempertimbangkan bukti surat dari Pemohon Kasasi/semula Penggugat yaitu nota pengawasan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang Nomor 566/5287/BPKK karena *Judex Facti* secara tegas telah mengabaikan hasil pemeriksaan dari pihak Disnakertrans Kabupaten Karawang terhadap PT. Fuji Spring Indonesia yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi/semula Tergugat telah melakukan pelanggaran PKWT terhadap seluruh karyawannya dan konsekwensinya adalah PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya menganggap Sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pemohon Kasasi/semula Penggugat adalah pertimbangan yang keliru dan tidak dapat dibenarkan karena karena *Judex Facti* dalam pertimbangannya tidak mempelajari isi dari bukti-bukti surat yang ada sehingga keputusan *Judex Facti* tersebut sangat merugikan bagi Pemohon Kasasi/Semula Penggugat;

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan;

Bahwa ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berbunyi:

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;

Bahwa ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan berbunyi :

- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yaitu *Judex Facti* tidak menghukum Termohon Kasasi/semula Tergugat untuk membayar upah selama proses adalah penerapan yang salah



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dari peraturan tersebut diatas mengingat Pemohon Kasasi/semula Penggugat siap bekerja tetapi dihalang-halangi dan tidak dipekerjakan oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat;

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

Bahwa alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, karena Putusan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum, pertimbangan sudah tepat dan sudah benar untuk menolak gugatan Penggugat didasari pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat sudah memenuhi ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, oleh karenanya hubungan kerja berakhir dengan berakhirnya masa kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa putusan *Judex Facti* dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : WASUM tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 semua biaya perkara 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 : **W A S U M** tersebut;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari : Kamis, tanggal 26 November 2015 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung

Hal. 12 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H.,M.H. dan Dr. Fauzan, S.H.,M.H. Hakim-Hakim Ad-Hoc PHI pada Mahkamah Agung sebagai Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Liliek Prisbawono Adi, S.H.,M.H. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim-Hakim Ad-Hoc PHI

Ketua Majelis

ttd./H.Dwi Tjahyo Soewarsono,S.H.,M.H. ttd./Dr. Yakup Ginting, S.H.,C.N.,M.Kn.

ttd./Dr. Fauzan, S.H.,M.H.

Panitera Pengganti

ttd./Liliek Prisbawono Adi, S.H.,M.H.

### UNTUK SALINAN MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n Panitera

Panitera Muda Perdata Perdata Khusus,

**Rahmi Mulyati, S.H., M.H.**

Nip. 19591207 198512 2002

Hal. 13 dari 13 hal. Put. Nomor 660 K/Pdt-Sus-PHI/2015

#### Disclaimer

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