



PUTUSAN

Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

1. **ROBY ANDIKA**, bertempat tinggal di Dusun Krajan, RT. 04 RW. 01, Desa Kalongsari Kabupaten Karawang;

2. **ADE IMAM ZAELANI**, bertempat tinggal di Jalan Topas Bara Regency, RT. 01 RW. 15, Desa Cikampek Utara, Kota Baru;

Keduanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Muhammad Zakky Faisal, dan kawan-kawan, para pengurus Serikat Pekerja PT Miyuki Indonesia anggota Federasi Serikat Pekerja Kerakyatan (SPA FSPK PT Miyuki Indonesia) dan Pengurus Federasi Serikat Pekerja Kerakyatan (FSPK), beralamat di Jalan Maligi VII Lot Q-1b Kawasan Industri KIIC Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang (41361) dan Jalan Syech Quro RT. 01/04 Kp. Lamarin Ds. Palumbonsari, Kecamatan Karawang Timur, Kabupaten Karawang, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Agustus 2014;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n

PT MIYUKI INDONESIA, yang diwakili oleh Presiden Direktur Manabu Miyamoto, berkedudukan di Jalan Maligi VII Lot Q-1b Kawasan Industrib KIIC Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang, Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Endang Suharta, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Kawasan Ruko Perumnas Bumi Teluk Jambe Blok B Nomor 304, Teluk Jambe Timur, Karawang 41361, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 17 Februari 2015;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu Tergugat di depan persidangan Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Para Penggugat adalah karyawan PT Miyuki Indonesia yang beralamat di Jalan Maligi VII Lot Q- 1b Kawasan Industri KIIC Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang Jawa Barat;
2. Bahwa Para Penggugat telah bekerja di PT Miyuki Indonesia masing-masing adalah :

No	Nama	Tanggal Masuk	Bagian	Jabatan	Upah tahun 2014
1	Robi Andika	16 April 2012	Welding	Operator	Rp2.844.590,00
2	Ade Imam Zaelani	23 April 2012	PPIC&Delivery	Operator	Rp2.844.590,00

3. Bahwa Para Penggugat menerima upah terakhir di bulan April 2014 adalah:
 - a. Robi Andika sebesar Rp1.490.023,00
 - b. Ade Imam Zaelani sebesar Rp1.896.393,00
4. Bahwa awal permasalahan adalah Para Penggugat selaku pengurus SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia melakukan perundingan Bipartit dengan pihak Tergugat terkait permasalahan pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dilakukan oleh Tergugat terhadap seluruh Karyawan PT Miyuki Indonesia karena tidak sesuai dengan apa yang sudah menjadi ketentuan dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003;
Pasal 59
 - (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
 - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
 - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

Halaman 2 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
 - (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
 - (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
 - (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
5. Bahwa hasil dari perundingan-perundingan tersebut tidak terjadi kesepakatan karena Tergugat menolak untuk menjalankan ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Pasal 59 dan hal tersebut sudah sangat terang benderang merupakan tindakan melawan hukum;
6. Bahwa pada tanggal 24 Maret 2014 Para Penggugat selaku pengurus SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia melaporkan pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan Tergugat kepada Disnakertrans Kabupaten Karawang;
7. Bahwa pada tanggal 15 April 2014 Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Sdr. Robi Andika selaku Ketua SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia dengan alasan habis kontrak tanpa adanya upaya Bipartit dengan Penggugat ataupun SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia dan hal tersebut sudah jelas tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang 13 Tahun 2003;
- Pasal 151
- (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;
 - (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja



wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

- (3) Dalam hal 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;

8. Bahwa Tergugat telah menghalang-halangi Penggugat (Robi Andika) untuk tetap melakukan kewajibannya bekerja dan tidak lagi membayarkan upahnya. Tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan melawan hukum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Pasal 155

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal 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 proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

9. Bahwa pada tanggal 17 April 2014 atas dasar pengaduan pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilayangkan SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia, maka keluarlah Nota Penjelasan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang yang isinya menyatakan bahwa telah terjadi pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhadap karyawan di PT Miyuki Indonesia maka demi hukum harus beralih status menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

10. Bahwa setelah keluarnya Nota Penjelasan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang, SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia termasuk Para Penggugat melakukan Bipartit kembali dengan pihak Tergugat menuntut agar Tergugat menjalankan Undang-Undang 13 Tahun 2003 Pasal 59 yang dipertegas oleh Nota Pengawasan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang akan tetapi Tergugat bersikeras tetap tidak mau menjalankan Undang-Undang 13



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003 yang dipertegas oleh Nota Pengawasan dan Nota Penjelasan Nomor 566/2373/BPKK dari Disnakertrans Kabupaten Karawang;

11. Bahwa pada tanggal 22 April 2014 Tergugat kembali melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Sdr. Ade Imam Zaelani selaku Wakil Ketua SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia dengan alasan habis kontrak;
12. Bahwa Tergugat kembali melakukan penghalang-halangan kepada Penggugat (Ade Imam Zaelani) untuk tetap melakukan kewajibannya bekerja dan tidak lagi membayarkan upahnya. Tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan melawan hukum Undang Undang Nomor 13 Pasal 155 yang dilakukan berulang-ulang;
13. Bahwa pada tanggal 23 Mei 2014 dan 28 Mei 2014 SPA-FSPK PT Miyuki Indonesia melakukan Bipartit dengan pihak Tergugat mengenai tindakan PHK yang dilakukan Tergugat tidak sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 Pasal 151 dan menuntut agar Tergugat mempekerjakan kembali Penggugat dengan status PKWTT/Tetap namun dari 2 kali perundingan Bipartit tersebut tidak terjadi kesepakatan karena Tergugat tidak mau mempekerjakan kembali Para Penggugat;
14. Bahwa karena tidak adanya iktikad baik dari pihak Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat dengan status kerja PKWTT/Tetap sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 dan Pasal 151, maka pada tanggal 1 Juni 2014 Para Penggugat melalui SPA-FSPK PT. Miyuki Indonesia melayangkan surat permohonan pencatatan perselisihan PHK kepada Disnakertrans Kabupaten Karawang;
15. Bahwa pihak Disnakertrans Kabupaten Karawang telah beberapa kali mengadakan pertemuan Mediasi akan tetapi Tergugat tetap tidak memiliki iktikad baik untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat dengan status kerja PKWTT/Tetap dan keputusan Tergugat tersebut sudah sangat terang benderang merupakan perbuatan yang melawan hukum Undang Undang Nomor 13 Pasal 59 dan Pasal 151;
16. Bahwa pada tanggal 11 Juli 2014 Disnakertrans Kabupaten Karawang telah mengeluarkan Anjuran yang isinya adalah agar Tergugat mempekerjakan kembali Para Penggugat dengan status PKWTT/Tetap;
17. Bahwa Tergugat telah jelas menolak isi Anjuran tersebut, akan tetapi Tergugat pun tidak mau melayangkan gugatan ke PHI dan tindakan tersebut merupakan tindakan melawan hukum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Halaman 5 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 Para Penggugat di tempat dan bagian semula dengan status PKWTT/Tetap tanpa mengurangi hak yang diterima sebelumnya;
2. Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat selama proses perselisihan secara tunai dan seketika terhitung sejak bulan April 2014 sebesar:
 - a. Robi Andika : Rp1.354.567,00
 - b. Ade Imam Zaelani : Rp1.625.480,00

Dan membayar upah pada bulan-bulan berikutnya sebesar Rp2.844.590,00 pada tiap bulannya sampai adanya putusan sidang yang bersifat tetap dan mengikat;

3. Menyatakan tanah dan bangunan serta mesin-mesin yang berada dalam atau di atas tanah bangunan PT Miyuki Indonesia yang terletak di Jalan Maligi VII Lot Q-1b Kawasan Industri KIIC Kecamatan Teluk Jambe, Kabupaten Karawang, Jawa Barat berada dalam sita jaminan pemenuhan hak-hak Para Penggugat itu upah selama proses bila mana Tergugat tidak memenuhi;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk keseluruhan;
2. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat di tempat dan bagian semula dengan status PKWTT/Tetap tanpa mengurangi hak yang diterima sebelumnya;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah selama proses kepada Para Penggugat sejak diberhentikan sehingga adanya putusan dari pengadilan yang bersifat mengikat;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar *dwangsom* sebesar Rp400.000,00 per hari atas keterlambatan Tergugat 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;

Halaman 6 dari 18 hal. Put. Nomor 257 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

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain maka mohon kiranya dapat memberikan putusan seadil-adilnya;

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

1. Gugatan diajukan bukan oleh yang berhak:

Bahwa dasar pengajuan gugatan Para Penggugat adalah Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Kemudian Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan:

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;

Bahwa berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan "1. Perjanjian kerja berakhir apabila:

b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja";

Bahwa pada saat ini Para Penggugat bukanlah sebagai Pekerja/Buruh PT Miyuki Indonesia/Tergugat karena ikatan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat telah berakhir masing-masing:

- 1.1. Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas nama Robi Andika dengan Tergugat dimulai 16 April 2013 dan berakhir 15 April 2014, yang ditandatangani oleh Penggugat Robi Andika;
- 1.2. Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas nama Ade Imam Zaelani dengan Tergugat dimulai 23 April 2013 dan berakhir 22 April 2014., yang ditandatangani oleh Penggugat Ade Imam Zaelani;

Bahwa dengan berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, maka sudah tidak ada lagi hak dan kewajiban para pihak, sehingga tidak relevan, berdasarkan hal tersebut di atas maka Tergugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat Cq.

Halaman 7 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak gugatan Para Penggugat;

2. Gugatan tidak jelas, lalai dan kabur;

2.1. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat tidak menjelaskan alasan-alasan gugatan tersebut dibuat dan hal apa yang dilanggar oleh Tergugat, berkenaan mempekerjakan Pekerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/PKWT, sehingga tidak ada kesesuaian antara posita dengan petitum gugatan;

2.2. Bahwa Para Penggugat telah lalai dan tidak cermat dalam menyusun gugatan dengan tidak menyebutkan tahun berapa undang-undang yang dirujuknya sebagai mana pada:

Poin 8. "Bahwa Tergugat telah menghalang-halangi Penggugat (Robi Andika) untuk tetap melakukan kewajibannya bekerja dan tidak lagi membayar upahnya. Tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan melawan hukum Undang Undang Nomor 13 Pasal 155";

Poin 12. "Bahwa Tergugat kembali melakukan penghalang-halangan kepada Penggugat (Ade Imam Zaelani) untuk tetap melakukan kewajibannya bekerja dan tidak lagi membayarkan upahnya. Tindakan Tergugat tersebut merupakan tindakan melawan hukum Undang Undang Nomor 13 Pasal 155 yang dilakukan berulang-ulang";

Poin 15. "Bahwa pihak Dinaskertrans Kabupaten Karawang telah beberapa kali mengadakan pertemuan Mediasi akan tetapi Tergugat tetap tidak memiliki iktikad baik untuk memperkerjakan kembali Para Penggugat dengan status kerja PKWTT/Tetap dan Keputusan Tergugat tersebut sudah sangat terang benderang merupakan perbuatan melawan hukum Undang Undang Nomor 13 Pasal 59 dan Pasal 151";

Berdasarkan hal tersebut di atas maka Tergugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak dan atau menyatakan gugatan tidak dapat di terima;

3. Dasar gugatan telah diputus pengadilan lain (PTUN);

Bahwa dasar pengajuan gugatan Para Penggugat didasarkan pada Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat: 566/2375/BPKK perihal: Nota Pemeriksaan, tertanggal 17 April 2014;

3.1. Bahwa, apabila semua karyawan diangkat menjadi karyawan tetap/ PKWTT sebagaimana yang diperintahkan oleh Surat Keputusan Kepala



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang, maka perusahaan akan menanggung biaya berupa gaji karyawan yang tidak atau setengah menganggur yang disebabkan berkurangnya pesanan barang dan pada akhirnya pabrik tidak dapat bertahan;

3.2. Bahwa hak perusahaan telah dilanggar untuk mempekerjakan karyawan dengan system kontrak/PKWT dan mempekerjakan karyawan secara tetap/PKWT, sebagaimana hak tersebut dijamin dengan undang-undang berdasarkan Pasal 56 dan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur:

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:

- a. Jangka waktu, atau;
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu”;

Pasal 59 menyebutkan “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;

3.3. Bahwa, bertentangan dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Asas permainan yang layak (*fair play*) bahwa asas ini dimaksud agar setiap orang termasuk badan hukum perdata memberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mencari kebenaran dan keadilan serta diberi kesempatan untuk membela diri dengan memberikan argumentasi-argumentasi sebelum dijatuhkannya putusan administrasi;

3.4. Bahwa dasar gugatan Para Penggugat Surat Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dengan Nomor Surat: 566/2375/BPKK perihal: Nota Pemeriksaan tertanggal 17 April 2014 merupakan objek sengketa pada Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Bandung, dalam perkara Nomor: 66/G/2014/PTUN-BDG;

3.5. Bahwa pada tanggal 21 Oktober 2014 Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Bandung telah memutuskan dan mengabulkan gugatan Penggugat (sekarang Tergugat) dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan batal Surat Keputusan Tergugat, berupa Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Karawang Surat Nomor 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal: Nota Pemeriksaan.
3. Memerintahkan kepada Tergugat untuk mencabut sebagian, berupa Surat Nomor 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal: Nota Pemeriksaan 566/2375/BPKK, tertanggal 17 April 2014, perihal: Nota Pemeriksaan, yang ditujukan kepada Pimpinan atau Direktur PT Miyuki Indonesia, khusus butir 2 huruf a yang menetapkan masalah status hubungan kerja karyawannya dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) terhadap sejumlah karyawan yang dipekerjakan pada jenis pekerjaan yang terus menerus;
4. Menghukum Tergugat membayar perkara sejumlah Rp209.000,00; Berdasarkan hal tersebut di atas maka Tergugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Jawa Barat Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak dan atau Menyatakan gugatan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 143/G/2014/PHI/PN.BDG., tanggal 16 Januari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM PROVISI:

- Menolak gugatan Provisi Para Penggugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp819.000,00 (delapan ratus sembilan belas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Para Penggugat pada tanggal 16 Januari 2015, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 20 Agustus 2014, mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 Januari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 07/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori

Halaman 10 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 9 Februari 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 12 Februari 2015, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 25 Februari 2015;

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

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

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), Pasal 59 ayat (2), dan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

1. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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;
- b. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- c. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau
- d. Produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan;

Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

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

- a. Produk yang dihasilkan oleh PT Miyuki Indonesia bukanlah produk yang sekali jadi atau sekali selesai melainkan produk yang diproduksi secara massal dan berkelanjutan sehingga sifat, jenis dan kegiatan pekerjaan yang ada di PT Miyuki Indonesia bukanlah pekerjaan yang

Halaman 11 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



sekali selesai atau yang sementara sifatnya melainkan sifat, jenis dan kegiatan pekerjaan tetap terbukti dengan berjalannya PT Miyuki Indonesia sejak tahun 2007 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 Miyuki 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 Miyuki 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 Miyuki Indonesia tidak pernah terputus karena tidak adanya order terbukti dengan berjalannya PT Miyuki Indonesia sejak tahun 2007 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 Miyuki Indonesia bukanlah produk musiman karena produk yang dihasilkan PT Miyuki Indonesia adalah produk otomotif yang tidak terpengaruh oleh perubahan cuaca;
- d. Produk yang dihasilkan PT Miyuki Indonesia bukanlah produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau peninjauan karena produk PT Miyuki Indonesia sudah dipasarkan sejak tahun 2007 hingga sekarang dan sudah diproduksi secara massal terbukti dengan masih adanya pesanan atau order di PT Miyuki Indonesia sehingga PT Miyuki Indonesia masih bisa memproduksi sampai dengan sekarang;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya yang telah menganggap sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Pemohon Kasasi/semula Para 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 ketenagakerjaan dan sudah seharusnya PKWT Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dinyatakan batal demi hukum;



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

(1) 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 ketenagakerjaan 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 Miyuki Indonesia adalah sifat dan jenis pekerjaan tetap sehingga sudah sangat jelas bahwa Termohon Kasasi/semula Tergugat telah keliru dalam menerapkan PKWT kepada Para Pemohon Kasasi/semula Para 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;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya menganggap sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Pemohon Kasasi/semula Para 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 ketenagakerjaan dan sudah seharusnya PKWT Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dinyatakan batal demi hukum;

3. Bahwa ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan 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 Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat demi hukum menjadi PKWTT;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* tidak mengabulkan gugatan Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dalam posita mempekerjakan kembali Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dengan Perjanjian



Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sangat jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan karena PKWT yang terjadi antara Para Pemohon Kasasi/semula Para 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 ketenagakerjaan dan sudah seharusnya PKWT Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dinyatakan batal demi hukum dan demi hukum menjadi PKWTT;

Bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan atau melanggar ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Bahwa ketentuan Pasal 66 ayat (1) dan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berbunyi:

(1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;

Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu:

- Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menganggap bahwa Perjanjian Kerja Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat sah adalah pertimbangan yang keliru karena faktanya adalah Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dipekerjakan di bagian pokok oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat sejak bulan April tahun 2012 sampai dengan bulan April tahun 2013 melalui perusahaan penyedia jasa (*out sourcing*) dan hal tersebut sudah sangat jelas tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 66 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya menganggap sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat adalah pertimbangan yang keliru dan tidak dapat dibenarkan karena sudah sangat jelas Termohon Kasasi/semula Tergugat sudah sejak awal melakukan penyimpangan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan kepada Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat sehingga sudah seharusnya



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PKWT Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat dinyatakan batal demi hukum;

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

- Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam menafsirkan atau mempelajari Putusan dari Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara karena Putusan dari Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) hanya berhak mengadili etika dari Lembaga Negara dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan hasil Putusan dari PTUN itu sendiri yang menjadi alat bukti adalah Putusan Anomali yang terlalu masuk ke dalam materi Undang-Undang Ketenagakerjaan yang seharusnya menjadi wewenang Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sehingga Putusan PTUN tersebut tidak sepatutnya menjadi alat bukti yang patut dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;
- Bahwa berdasarkan uraian di atas *Judex Facti* telah keliru dalam mempertimbangkan bukti surat dari Para Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat yaitu nota pengawasan dari Disnakertrans Kabupaten Karawang Nomor 566/2375/BPKK karena *Judex Facti* secara tegas telah mengabaikan hasil pemeriksaan dari pihak Disnakertrans Kabupaten Karawang terhadap PT Miyuki Indonesia yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi/semula Tergugat telah melakukan pelanggaran PKWT terhadap seluruh karyawannya dan konsekuensinya adalah PKWT tersebut demi hukum menjadi PKWTT;

Maka dari itu keputusan *Judex Facti* dalam pertimbangannya menganggap sah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Para Pemohon Kasasi/semula Para 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 Para Pemohon Kasasi/semula Para 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 ketenagakerjaan;

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

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

Halaman 15 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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 ketenagakerjaan 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 ketenagakerjaan yaitu *Judex Facti* tidak menghukum Termohon Kasasi/semula Tergugat untuk membayar upah selama proses adalah penerapan yang salah dari peraturan tersebut di atas mengingat Pemohon Kasasi/semula Para Penggugat siap bekerja tetapi dihalang-halangi dan tidak dipekerjakan oleh Termohon Kasasi/semula Tergugat;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi tanggal 7 Februari 2015 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 25 Februari 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (2) dan ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 dan Kepmen Nomor 233 Tahun 2003 dan berdasarkan bukti T-17 dan T-18 berupa PKWT, ternyata hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah putus karena berakhirnya jangka waktu masa kerja sebagaimana yang diatur dalam point 1 tentang berakhirnya perjanjian dalam PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat dan juga berdasarkan Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- Bahwa dengan putusnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu, maka dengan demikian tidak ada kewajiban Tergugat untuk memanggil kembali Para Penggugat untuk bekerja;

Halaman 16 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi 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 Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. ROBY ANDIKA**, dan **2. ADE IMAM ZAELANI**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Senin, tanggal 4 Mei 2015 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Arsyad, 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 Rita Elsy, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd./

ttd./

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

ttd./

Arsyad, S.H., M.H.



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

Panitera Pengganti,
ttd./
Rita Elsy, S.H., M.H.

**UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.**
a.n Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207 198512 2 002

Halaman 18 dari 18 hal. Put. Nomor 257 K/Pdt.Sus-PHI/2015