



**PUTUSAN**  
**Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016**

**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:

**PT PROFLEX INDONESIA**, berkedudukan di Olympic Raya Kav. A4.B Kawasan Industri Sentul, Babakan Madang, Bogor, Jawa Barat, diwakili oleh Deonisius Harlijanto, selaku Presiden Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Iwan B. Nurjadin, S.H., LL.M., dan kawan-kawan, Para Advokat dan Konsultan Hukum, pada Kantor Nurjadin Sumono Mulyadi & Partners, beralamat di Gedung Bursa Efek Indonesia Tower I Lantai 26 Kawasan Niaga Terpadu Sudirman Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52-53 Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Agustus 2015, Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

1. **AHMAD SOFYAN**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Cijujung Tengah RT/RW 004/004, Desa/Kelurahan Cijujung, Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor;
2. **AJAT GINANJAR ANDREA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Kambing RT/RW 003/007, Desa/Kelurahan Karang Asem Timur, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor;
3. **ALUL**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sentul RT/RW 001/002, Desa/Kelurahan Sentul, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;
4. **APEN MAULANA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sentul RT/RW 003/002, Desa/Kelurahan Sentul, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;
5. **AWAN DARMAWAN**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sentul RT/RW 001/002, Desa/Kelurahan Sentul, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;
6. **BUJANG HERIYANTO**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sentul RT/RW. 001/002, Desa/Kelurahan Sentul, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;

Halaman 1 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. **CEPI WIDARMA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Babakan RT/RW. 001/005, Desa/Kelurahan Karang, Tengah Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;
8. **CIDA WIDARMA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sawah RT/RW. 006/007, Desa/Kelurahan Tanah Baru, Kecamatan Kota Bogor Utara, Kota Bogor
9. **DARWIN ARIANSYAH**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Gunung Bubut, RT/RW.002/003, Desa/Kelurahan Bantar Sari Kecamatan Rancabungur, Kabupaten Bogor;
10. **EGI KURNIAWAN**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Tarikolot RT/RW. 004/001, Desa/Kelurahan Tarikolot, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor;
11. **EKA YULIANTO**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Guru Suma RT/RW. 004/001, Desa/Kelurahan Cibinong, Kecamatan Cibinong, Kabupaten Bogor;
12. **HERRI SUHARYADI**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Sentul RT/RW. 005/001, Desa/Kelurahan Sentul, Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;
13. **IRPAN IRAWAN**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Kadumangu RT/RW, 003/002, Desa/Kelurahan Kadumangu Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor
14. **IYUS RAHMATULOH**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Cirateun RT/RW. 002/006, Desa/Kelurahan Karanganyar Kecamatan Cililin, Kabupaten Bandung Barat
15. **M. SOFYAN SYAURY**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Muara Kidul RT/RW.003/011, Desa/Kelurahan Pasirjaya, Kecamatan Bogor Barat, Kota Bogor;
16. **RUSTAMA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Cijujung Tengah RT/RW. 005/004, Desa/Kelurahan Cijujung Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor
17. **TINA ISABELA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kp. Rawakalong RT/RW. 004/005, Desa/Kelurahan Cimandala Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Bogor;

Halaman 2 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

18. **YAYA**, kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Leuwi jambe RT/RW. 005/003, Desa/Kelurahan Kadumanggu Kecamatan Babakan Madang, Kabupaten Bogor;

Kesemuanya dalam hal ini memberi kuasa kepada Asep Supriatna, dan kawan, Para Pengurus Dewan Pimpinan Wilayah Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (DPW FSPMI) Provinsi Jawa Barat, beralamat di Jalan Cibolerang Nomor 71 Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 Januari 2016, Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa benar Para Penggugat, Ahmad Sofyan, dkk (18 orang) adalah pekerja yang bekerja di PT Proflex Indonesia yang bergerak dalam bidang *Manufacturing*;
2. Bahwa tempat Para Penggugat bekerja adalah di lokasi perusahaan Tergugat yaitu di PT Proflex Indonesia yang beralamat di Jalan Olympic Raya Kav. A4.B Kawasan Industri Sentul, Kabupaten Bogor, Jawa Barat yang menjadi yuridiksi Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, dan gugatan ini diajukan dalam tenggang waktu yang diatur dalam undang-undang, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung berwenang menerima, memeriksa dan mengadili perkara ini;
3. Bahwa benar Para Penggugat, Ahmad Sofyan, dkk (18 orang) adalah pekerja di PT Proflex Indonesia, dan lamanya masa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat bervariasi sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat masing-masing Para Penggugat dengan Tergugat, dengan rincian sebagai berikut:

No	Nama	Masuk Kerja	Jabatan/Bagian	Keterangan	Upah Terakhir
1	Ahmad Sofyan	Mei 2011	Opr. Produksi	1. Mei 2011 s.d 22 Agst. 2011 2. 22 Agst. 2011 s.d	Borongan : PKWT Rp2.690.690,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

				22 Feb. 2012 3.22 Feb. 2012 s.d 22 Feb. 2013 4. Jeda 5.26 Mar. 2013 s.d 26 Mar. 2014 6.26 Mar. 2014 s.d 26 Sept. 2014 7.27 Sept. 2014	: PKWT  : Jeda : PKWT  : PKWT  : Diputus kontrak/di PHK	
2	Ajat G Andrea	April 2011	Opr. Produksi	1. 27 Apr 2011 s.d 24 Agst. 2011 2. 25 Agst. 2011 s.d 25 Feb. 2012 3. 24 Feb. 2012 s.d 24 Feb. 2013 4. Jeda 5.25 Mar. 2013 s.d 25 Mar. 2014 6.25 Mar. 2014 s.d 25 Sept. 2014 7.26 Sept. 2014	: Borongan  : PKWT  : PKWT  : Jeda : PKWT  : PKWT  : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.690.690,00
3	Alul	Maret 2011	Opr. Produksi	1. Mar. 2011 s.d Agst. 2011 2. 22 Agst. 2011 s.d 22 Feb. 2012 3. 22 Feb. 2012 s.d 22 Feb. 2013 4. Jeda 5.22 Mar. 2013 s.d 22 Mar. 2014 6.24 Mar.	: Borongan  : PKWT  : PKWT  : Jeda : PKWT  : PKWT	Rp2.690.690,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

				2014 s.d 24 Sept. 2014 7.25 Sept. 2014	:	Diputus kontrak/di PHK	
4	Apen Maulana	Mei 2011	Opr. Produksi	1. Mei 2011 s.d 22 Agst. 2011 2. 29 Agst. 2011 s.d 29 Feb. 2012 3. 29 Feb. 2012 s.d 29 Agst. 2012 4. Jeda 5. 05 Nov. 2012 s.d 05 Nov. 2013 6. 26 Mar. 2014 s.d 26 Sept. 2014 7. 27 Sept. 2014	:	Borong an : PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.690.690,00
5	Awan Darma wan	15 Agst. 2011	Opr. Produksi	1. 15 Agst. 2011 s.d 15 Feb. 2011 2. 15 Feb. 2012 s.d 15 Feb. 2013 3. Jeda 4. 15 Mar. 2013 s.d 26 Mar. 2014 5. 15 Mar. 2014 s.d 15 Sept. 2014 6. 16 Sept. 2014	:	PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.690.690,00
6	Bujang Heriyan to	Maret 2011	Opr. Produksi	1. Mar. 2011 s.d Agst. 2011 2. 25 Agst. 2011 s.d 22 Feb. 2012 3. 24 Feb. 2012 s.d 24 Feb. 2013	:	Borong an : PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.690.690,00

**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)



				<p>4. Jeda 5. 26 Mar. 2013 s.d 26 Mar. 2014 6. 26 Mar. 2014 s.d 26 Sept. 2014 7. 25 Sept. 2014</p>		
7	Cepi Setiawan	Mei 2011	Opr. Produksi	<p>1. 02 Mei 2011 s.d 02 Nov. 2011 2. 02 Nov. 2011 s.d 02 Nov. 2012 3. Jeda 4. 08 Feb. 2013 s.d 08 Feb. 2014 5. 08 Feb. 2014 s.d 18 Agst. 2014 6. 19 Agst. 2014</p>	<p>: PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK</p>	Rp2.690.690,00
8	Cida Widarma	Mei 2011	Opr. Produksi	<p>1. 02 Mei 2011 s.d 02 Nov. 2011 2. 02 Nov. 2011 s.d 02 Nov. 2012 3. Jeda 4. 03 Des. 2012 s.d 03 Jun. 2013 5. 03 Jun. 2013 s.d 03 Jun. 2014 6. 04 Jun. 2014</p>	<p>: PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK</p>	Rp2.690.528,00
9	Darwin Ariansyah	Mei 2011	Opr. Produksi	<p>1. 03 Mei 2011 s.d Agst.</p>	<p>: Borongan : PKWT : PKWT : Jeda</p>	Rp2.690.690,00



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

				2011 : PKWT 2. 25 : PKWT Agst. : Diputus 2011 kontrak/di s.d 25 PHK Feb. 2012 3. 25 Feb. 2012 s.d 24 Feb. 2014 4. Jeda 5. 25 Mar. 2013 s.d 25 Mar. 2014 6. 25 Mar. 2014 s.d 25 Sept. 2014 7. 26 Sept. 2014		
10	Egi Kurniawan	Maret 2011	Opr. Produksi	1. Mar. 2011 : Borongan s.d : PKWT Apr. 2011 : PKWT : Jeda : PKWT 2. 02 Mei. 2011 : PKWT s.d 02 : Diputus Nov. 2011 kontrak/di : PHK 3. 02 Nov. 2011 s.d 02 Nov. 2012 4. Jeda 5. 18 Feb. 2013 s.d 18 Feb. 2014 6. 18 Feb. 2014 s.d 18 Agst. 2014 7. 19 Agst. 2014	Rp2.690.690,00	



11	Eka Yulianto	Sept. 2011	Opr. Produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 26 Sept. 2011 s.d 26 Des. 2011</li> <li>2. 26 Des. 2011 s.d 26 Des. 2012</li> <li>3. Jeda</li> <li>4. 04 Feb. 2013 s.d 04 Feb. 2014</li> <li>5. 04 Feb. 2014 s.d 18 Agst. 2014</li> <li>6. 19 Agst. 2014</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>: PKWT</li> <li>: PKWT</li> <li>: Jeda</li> <li>: PKWT</li> <li>: PKWT</li> <li>: Diputus kontrak/di PHK</li> </ul>	Rp2.704.751,00
12	Herri Suharyadi	Mei 2011	Opr. Produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 09 Mei 2011 s.d 09 Nov. 2011</li> <li>2. 22 Nov. 2011 s.d 22 Nov. 2012</li> <li>3. Jeda</li> <li>4. 04 Feb. 2013 s.d 04 Feb. 2014</li> <li>5. 04 Feb. 2014 s.d 18 Agst. 2014</li> <li>6. 19 Agst. 2014</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>: PKWT</li> <li>: PKWT</li> <li>: Jeda</li> <li>: PKWT</li> <li>: PKWT</li> <li>: Diputus kontrak/di PHK</li> </ul>	Rp2.690.690,00
13	Irpan Irawan	Juni 2011	Opr. Produksi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 21 Jun. 2011 s.d 25 Agst. 2011</li> <li>2. 25</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>: Borongan</li> <li>: PKWT</li> <li>: PKWT</li> <li>: Jeda</li> <li>: PKWT</li> <li>: PKWT</li> </ul>	Rp2.690.690,00



				Agst. 2011 s.d 24 Feb. 2012 3. 24 Feb. 2012 s.d 24 Feb. 2013 4. Jeda 5. 25 Mar. 2013 s.d 25 Mar. 2014 6. 25 Mar. 2014 s.d 25 Sept. 2014 7. 26 Sept. 2014	:	Diputus kontrak/di PHK	
14	lyus Rahmatuloh	Maret 2011	Opr. Produksi	1. Mar. 2011 s.d Apr. 2011 2. 02 Mei. 2011 s.d 02 Nov. 2011 3. 02 Nov. 2011 s.d 02 Nov. 2012 4. Jeda 5. 03 Des. 2012 s.d 03 Jun. 2013 6. 03 Jun. 2013 s.d 03 Jun. 2014 7. 04 Jun. 2014	:	Borongan : PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.696.528,00
15	Muhammad Sofyan	Feb. 2011	Opr. Produksi	1. 08 Feb. 2011 s.d 02	:	PKWT : PKWT : Jeda	Rp2.959.528,00



	Syaury			1. Agst. 2011 s.d 08 2. Agst. 2011 s.d 08 3. Agst. 2012 s.d 08 4. Agst. 2013 s.d 08 5. Jeda 21 Okt. 2013 s.d 21 Apr. 2014 6. 19 Agst. 2014	: PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	
16	Rustama	02 Mei 2011	Opr. Produksi	1. 02 Mei 2011 s.d 02 Nov. 2011 2. 02 Nov. 2011 s.d 02 Nov. 2012 3. Jeda 4. 03 Des. 2012 s.d 03 Jun. 2013 5. 03 Jun. 2013 s.d 03 Jun. 2014 6. 04 Jun. 2014	: PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.696.528,00
17	Tina Isabela	25 Feb. 2011	Opr. Produksi	1. 25 Feb. 2011 s.d 25 Agst. 2011 2. 25 Agst. 2011 s.d 25	: PKWT : PKWT : Jeda : PKWT : PKWT : Diputus kontrak/di PHK	Rp2.696.528,00



				Agst. 2012		
				3. Jeda		
				4. 17 Sept. 2012 s.d 17 Sept. 2013		
				5. 17 Sept. 2013 s.d 17 Sept. 2014		
				6. 18 Sept. 2014		
18	Yaya	Sept. 2010	Opr. Produksi	1. Sept. 2010 s.d Mar. 2011	: Borongan : PKWT : PKWT : Jeda : PKWT	Rp2.696.528,00
				2. 25 Mar. 2011 s.d 25 Agst. 2011	: PKWT : Diputus kontrak/di PHK	
				3. 25 Agst. 2011 s.d 25 Agst. 2012		
				4. Jeda		
				5. 12 Okt. 2012 s.d 12 Okt. 2013		
				6. 15 Okt. 2013 s.d 15 Apr. 2014		
				7. 16 Apr. 2014		

4. Bahwa dalam melakukan perjanjian kerja tersebut, Tergugat tidak mengindahkan dan telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu sebagai berikut:



No	Nama	Bentuk Pelanggaran Yang Dilakukan Tergugat
1	Ahmad Sofyan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.</li></ol>
2	Ajat G Andrea	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
3	Alul	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
4	Apen Maulana	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
5	Awan Darmawan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu</li></ol>



		kali setelah masa tenggang;
6	Bujang Heriyanto	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
7	Cepi Setiawan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
8	Cida Widarma	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
9	Darwin Ariansyah	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
10	Egi Kurniawan	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li><li>2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;</li><li>3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;</li><li>4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;</li></ol>
11	Eka Yulianto	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;</li></ol>



		2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;
12	Herri Suharyadi	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang;
13	Irpan Irawan	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan; 3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan; 4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.
14	Iyus Rahmatuloh	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan; 3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan; 4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.
15	Muhammad Sofyan Syauri	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.
16	Rustama	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.
17	Tina Isabela	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.
18	Yaya	1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap; 2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan; 3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan; 4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.



5. Bahwa selain telah melakukan pelanggaran sebagaimana pada angka 4 (empat) tersebut di atas, Tergugat juga dalam melakukan perjanjian kerja terhadap Para Penggugat telah melanggar ketentuan:
  - a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:
    - Pasal 59 ayat (5): "Pengusaha yang bermaksud memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
    - Pasal 59 ayat (6): "Pembaharuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun";
  - b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu:
    - PKWT wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penandatanganan;
6. Bahwa bila ditinjau dari jenis dan sifat pekerjaan yang ada di PT Proflex Indonesia yang bersifat tetap, dalam hal ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi;
7. Bahwa berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan tersebut di atas secara jelas dan nyata telah melanggar ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59:
  - (4) 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.
- (5) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
8. Bahwa akibat dari pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) dan (2) di atas maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (7) yang berbunyi "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu";
9. Bahwa terhadap permasalahan yang terjadi di perusahaan Tergugat yaitu adanya pelanggaran penggunaan PKWT, maka Para Penggugat melalui organisasi serikat pekerja mengirimkan surat ke pegawai pengawas Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor, dengan Surat Nomor 030/PUK PTPI/SPAMK-FSPMI/Bgr/I/2014 Perihal: Pengaduan tertanggal 27 Januari 2014 dan selanjutnya pegawai pengawas Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor telah mengeluarkan nota pengawasan yang pada pokoknya adalah bahwa PT Proflex Indonesia diminta agar merubah status pekerja kontrak/PKWT menjadi PKWTT;
10. Bahwa terhadap nota pengawasan sebagaimana tersebut di atas, Tergugat tidak melaksanakannya dan tetap menggunakan tenaga kerja dengan status PKWT yang pada akhirnya melakukan PHK terhadap Para Penggugat dengan alasan habis kontrak;
11. Bahwa terhadap permasalahan tentang PKWT yang terjadi diperusahaan Tergugat, maka Para Penggugat melalui organisasi serikat pekerja mengirimkan Surat Nomor 047/PUK PTPI/SPAMK-FSPMI/Bgr/IV/2014. Perihal: Bipartit I Perubahan status PKWT menjadi PKWTT tertanggal 21 April 2014;
12. Bahwa selanjutnya pada tanggal 23 April 2014, tanggal 02 Mei 2014 dan tanggal 09 Mei 2014 terjadi perundingan bipartit antara Para Penggugat dengan Tergugat, dengan hasil dari 3 (tiga) kali perundingan tersebut adalah:
  1. Pokok masalah/alasan perselisihan:



Adanya kesalahan PKWT dan harus dilakukan perubahan status menjadi PKWTT;

2. Pendapat para pihak:

- Perusahaan/Pengusaha;
- Pihak perusahaan merasa tidak melakukan kesalahan PKWT terhadap karyawan PT Proflex Indonesia;
- Pihak perusahaan merasa tidak melanggar hak karyawan PKWT PT Proflex Indonesia;
- Pihak perusahaan akan melakukan verifikasi data terkait dengan PKWT terhadap karyawan PT Proflex Indonesia;
- Pekerja/serikat pekerja;
- Pihak perusahaan melakukan kesalahan mengenai PKWT yang diterapkan terhadap karyawan PT Proflex Indonesia;
- Pihak perusahaan tidak memberikan hak PKWTT kepada karyawan PT Proflex Indonesia;
- PKWT yang diterapkan di PT Proflex Indonesia tidak sesuai dengan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

3. Kesimpulan/Hasil Perundingan:

Tidak adanya kesepakatan antara pihak perusahaan dan pihak serikat pekerja dan dinyatakan *deadlock*;

13. Bahwa oleh karena setelah 3 (tiga) kali melakukan perundingan namun tidak tercapai kesepakatan, maka kemudian Para Penggugat melalui organisasi serikat pekerja mengajukan permohonan mediasi kepada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor melalui Surat Nomor 050/PUK PT PI/SPAMK-FSPMI/Bgr/V/2015. Perihal: Permohonan Mediasi tertanggal 16 Mei 2014;

14. Bahwa atas surat permohonan yang diajukan Para Penggugat kepada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor, maka pada tanggal 8 Juli 2014 dilakukan sidang mediasi bertempat di kantor Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor dan pada tanggal 24 Juli 2014 pegawai mediator Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor telah mengeluarkan anjuran yang amarnya sebagai berikut:

Menganjurkan:

- a. Kepada pihak perusahaan PT Proflex Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Sentul A4.B. Kabupaten Bogor diminta agar merubah status pekerja kontrak/PKWT menjadi PKWTT sesuai dengan Undang-



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (97) dan Nota Pengawas Ketenagakerjaan Nomor 560-682/Wasnaker/2014 tertanggal 6 Februari 2014;

- b. Kepada para pihak perusahaan dan pihak pekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 13 diminta untuk memberikan jawaban dan memberikan tembusannya kepada Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dan bilamana salah satu pihak menolak anjuran maka dapat melanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Bandung;

Mengetahui,

Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Mediator,  
Transmigrasi Kabupaten Bogor

Nuradi, S.H., M.M., M.Hum.

Pembina Utama Muda

NIP. 1962088231989031006

Sutinah, S.H.

NIP. 196111291982032004

15. Bahwa terhadap anjuran yang telah dikeluarkan oleh pegawai mediator Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor sebagaimana tersebut di atas, Para Penggugat dapat menerimanya dan telah disampaikan kepada Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor melalui Surat Nomor 052/PUK PTPI/SPAMK-FSPMI/Bgr/VIII/2014 Perihal: Jawaban Anjuran tertanggal 12 Agustus 2014;
16. Bahwa adapun sikap dan tindakan Tergugat terhadap anjuran yang telah dikeluarkan oleh pegawai mediator Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor adalah menolak anjuran tersebut, akan tetapi Tergugat tidak mengajukan gugatan *a quo*, hal ini jelas dan terang membuktikan bahwa Tergugat tidak mempunyai iktikad baik untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara Para Penggugat dan Tergugat tentang penggunaan PKWT yang menyalahi aturan diperusahaan Tergugat;
17. Bahwa oleh karena sikap dan tindakan Tergugat yang telah membiarkan kasus PHK akibat penggunaan PKWT yang menyalahi aturan menjadi berlarut-larut tanpa adanya penyelesaian, maka Para Penggugat mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung;

Halaman 18 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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)



18. Bahwa berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan tersebut di atas secara jelas dan nyata telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- (3) 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:
- pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (4) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Penjelasan atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 59:

- (1) Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- (2) Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu;

19. Bahwa akibat dari pelanggaran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat (1) dan (2) di atas, maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang



Ketenagakerjaan. “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu”;

20. Bahwa berdasarkan Pasal 59 Ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka nyata dan jelas status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan PKWTT atau pekerja tetap;
21. Bahwa dengan demikian Para Penggugat yakin secara sungguh-sungguh bahwa dirinya adalah PKWTT atau pekerja tetap berdasarkan hukum positif yang berlaku di Indonesia serta memiliki alasan dan dasar hukum yang kuat;
22. Bahwa alasan Para Penggugat yakin dirinya sebagai pekerja PKWTT didasarkan pada jenis pekerjaannya, dimana perusahaan Tergugat telah berjalan terus menerus, tidak terputus putus, tidak dibatasi waktu sejak awal berdiri sampai dengan saat ini;
23. Bahwa Tergugat telah melakukan pelanggaran hukum dengan tidak menerapkan aturan yang berlaku di Indonesia khususnya aturan tentang ketenagakerjaan serta tidak pula melaksanakan nota pengawasan sebagaimana yang telah dikeluarkan oleh Pegawai Pengawas Dinsosnakertrans Kabupaten Bogor tertanggal 26 November 2013;
24. Bahwa Para Penggugat yang telah bekerja pada Tergugat sudah lebih dari 3 (tiga) tahun tidak mendapat kejelasan status hubungan kerja. Namun berdasarkan aturan ketenagakerjaan yang berlaku pekerja yang telah melebihi 3 (tiga) bulan masa percobaan, maka demi hukum menjadi pekerja tetap pada sebuah perusahaan;
25. Bahwa mengingat jenis pekerjaan Para Penggugat yaitu operator produksi, jenis pekerjaan Para Penggugat tidak masuk dalam syarat-syarat pekerjaan waktu tertentu berdasarkan syarat-syarat pekerjaan waktu tertentu sebagaimana bunyi Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Kepmenakertrans Nomor Kep. 100/MEN/2004 yang menegaskan bahwa:
  - Pekerjaan yang bersifat musiman;
  - Pekerjaan yang sekali selesai yang sementara sifatnya;
  - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun dan;
  - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru;



26. Bahwa oleh karena tindakan PHK atas diri Para Penggugat tersebut yang dilakukan oleh pihak Tergugat adalah tidak sesuai prosedur dan/atau sangat bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, maka pemutusan hubungan kerja (PHK) tersebut adalah batal demi hukum (*vide* Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
27. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat adalah batal demi hukum (*vide* Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka menurut hukum Para Penggugat tetap menjadi karyawan/pekerja pada perusahaan Tergugat;
28. Bahwa karena Tergugat tidak memenuhi syarat-syarat mempekerjakan Para Penggugat sebagai tenaga kontrak (PKWT) dan telah menyalahi aturan ketenagakerjaan, maka secara hukum Para Penggugat bukan lagi tenaga kerja kontrak/PKWT tetapi beralih menjadi tenaga kerja tetap/PKWTT, apalagi Para Penggugat telah bekerja pada perusahaan Tergugat dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan;
29. Bahwa jelas dan terang seharusnya Tergugat mengangkat dan mengakui Para Penggugat sebagai pekerja tetap atau PKWTT di perusahaan Tergugat;
30. Bahwa karena tindakan PHK sepihak Tergugat tersebut adalah batal demi hukum, maka kewajiban Tergugat untuk membayar upah berjalan atau upah proses Para Penggugat sampai adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upah proses atau upah berjalan Para Penggugat wajar dihitung selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sejak terjadinya PHK sampai dengan diajukannya gugatan ini. Selanjutnya perhitungan upah berjalan atau upah proses berdasarkan nilai gaji terakhir yang diterima oleh Para Penggugat adalah sebesar Rp490.409.799,00 (empat ratus sembilan puluh enam juta empat ratus sembilan puluh ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah), untuk 18 (delapan belas) orang Penggugat dengan perincian sebagai berikut:
- Sdr. Ahmad Sofyan:
    - Upah Oktober - Desember 2014 = Rp2.690.690 x 3 bulan = Rp 8.072.070,00
    - Upah Januari - Juni 2015 = Rp2.690.690 x 7 bulan = Rp18.834.830,00
    - Jumlah = Rp26.906.900,00
  - Sdr. Ajat G Andrea:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Upah Oktober - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari s.d Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Alul:		
Upah Oktober - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Apen Maulana:		
Upah Mei - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari s.d Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Awan Darmawan:		
Upah Oktober - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Bujang Heriyanto:		
Upah Oktober - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Cepi Setiawan:		
Upah Agustus - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Cida Widarma:		
Upah Juni - Desember 2014	= Rp2.696.528 x 3 bulan	= Rp 8.089.584,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.696.528 x 7 bulan	= Rp18.875.696,00
Jumlah		= Rp26.965.280,00
- Sdr. Darwin Ariansyah:		
Upah Oktober - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Egi Kurniawan:		
Upah Agustus - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Eka Yulainto:		
Upah Agustus - Desember 2014	= Rp2.704.751 x 3 bulan	= Rp 8.114.253,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.704.751 x 7 bulan	= Rp18.933.257,00
Jumlah		= Rp27.047.510,00
- Sdr. Herri Suharyadi:		

Halaman 22 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

Upah Agustus - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Irpan Irawan:		
Upah Oktober - Desember 2014	= Rp2.690.690 x 3 bulan	= Rp 8.072.070,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.690.690 x 7 bulan	= Rp18.834.830,00
Jumlah		= Rp26.906.900,00
- Sdr. Iyus Rahmatulloh:		
Upah Juni - Desember 2014	= Rp2.696.528 x 3 bulan	= Rp 8.089.584,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.696.528 x 7 bulan	= Rp18.875.696,00
Jumlah		= Rp26.965.280,00
- Sdr. Muhammad Sofyan Syaury:		
Upah Mei - Desember 2014	= Rp2.959.999 x 3 bulan	= Rp 8.879.997,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.959.999 x 7 bulan	= Rp20.719.993,00
Jumlah		= Rp32.559.989,00
- Sdr. Rustama:		
Upah Juni - Desember 2014	= Rp2.696.528 x 3 bulan	= Rp 8.089.584,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.696.528 x 7 bulan	= Rp18.875.696,00
Jumlah		= Rp26.965.280,00
- Sdr. Tina Isabela:		
Upah September - Desember 2014	= Rp2.696.528 x 3 bulan	= Rp 8.089.584,00
Upah Januari s.d Juni 2015	= Rp2.696.528 x 7 bulan	= Rp18.875.696,00
Jumlah		= Rp26.965.280,00
- Sdr. Yaya:		
Upah April - Desember 2014	= Rp2.696.528 x 3 bulan	= Rp 8.089.584,00
Upah Januari - Juni 2015	= Rp2.696.528 x 7 bulan	= Rp18.875.696,00
Jumlah		= Rp26.965.280,00
Jumlah Total	=	Rp490.409.799,00

(empat ratus sembilan puluh juta empat ratus sembilan ribu tujuh ratus tujuh sembilan puluh sembilan rupiah);

31. Bahwa selain upah berjalan/upah proses, Tergugat juga wajib membayar hak Para Penggugat atas tunjangan hari raya (THR) keagamaan Tahun 2014 akibat di PHK-nya Para Penggugat adalah sebesar Rp48.744.980,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus delapan puluh rupiah) untuk 18 (delapan belas) orang dengan perincian sebagai berikut:

- Sdr. Ahmad Sofyan	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Ajat G Andrea	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Alul	= Rp 2.690.690,00

Halaman 23 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Sdr. Apen Maulana	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Awan Darmawan	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Bujang Heriyanto	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Cepi Setiawan	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Cida Widarma	= Rp 2.696.528,00
- Sdr. Darwin Ariansyah	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Egi Kurniawan	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Eka Yulainto	= Rp 2.704.751,00
- Sdr. Herri Suharyadi	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Irgan Irawan	= Rp 2.690.690,00
- Sdr. Iyus Rahmatulloh	= Rp 2.696.528,00
- Sdr. Muhammad Sofyan Syauri	= Rp 2.959.999,00
- Sdr. Rustama	= Rp 2.696.528,00
- Sdr. Tina Isabela	= Rp 2.696.528,00
- Sdr. Yaya	= Rp 2.696.528,00
Jumlah Total	= Rp48.744.980,00

(empat puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus delapan puluh rupiah)

32. Bahwa untuk menjamin hak-hak Para Penggugat maka Para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* untuk melakukan sita jamin terhadap barang-barang milik Tergugat baik yang bergerak maupun tidak bergerak karena sifatnya dan/atau oleh karena undang-undang;
33. Bahwa jika Tergugat tidak memenuhi kewajibannya tepat waktu untuk memberikan upah berjalan atau upah proses terhadap Para Penggugat maka Tergugat wajib dikenai denda keterlambatan pembayaran upah sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah;
34. Bahwa kerugian tersebut dapat dihindari apabila Tergugat mematuhi Pasal 155 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatakan:
  - (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;

Halaman 24 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



(3). Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

35. Bahwa menurut Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, telah mengamanatkan:

“Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan”.

36. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 37/PUU-IX/2011 telah pula dimanatkan bahwa pada pokoknya upah berjalan/upah proses harus tetap dibayar sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;

37. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, maka jika Tergugat memaksakan pelaksanaan PHK yang batal demi hukum tersebut, maka Tergugat telah melakukan tindakan inkonstitusional dan melanggar hak asasi manusia, yakni melanggar Pasal 28D ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”;

38. Bahwa demi tegaknya kepastian hukum, keputusan yang batal demi hukum adalah keputusan yang sejak semula tidak pernah ada, tidak membawa akibat hukum dan tidak dapat dilaksanakan. Karena itu, jika Tergugat memaksakan pelaksanaan keputusan yang batal demi hukum dapat digolongkan sebagai tindakan sewenang-wenang yang bertentangan dengan asas negara hukum, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang salah satu cirinya adalah mewajibkan setiap orang untuk menjunjung tinggi asas legalitas. Tindakan Tergugat yang memaksakan pelaksanaan keputusan yang batal demi hukum juga melanggar Pasal 17 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia yang antara lain menyatakan bahwa setiap orang tanpa



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diskriminasi berhak untuk memperoleh keadilan sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang objektif”;

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

Dalam Putusan Sela

1. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Para Penggugat sejak perselisihan ini berlangsung sampai dengan diajukannya gugatan ini sebesar Rp490.409.799,00 (empat ratus sembilan puluh juta empat ratus sembilan ribu tujuh ratus tujuh sembilan puluh sembilan rupiah), untuk 18 (delapan belas) orang Penggugat;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Para Penggugat berupa tunjangan hari raya (THR) Keagamaan Tahun 2014 akibat di PHK-nya Para Penggugat adalah sebesar Rp48.744.980,00 (empat puluh delapan juta tujuh ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus delapan puluh rupiah), untuk 18 (delapan belas) orang Penggugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pekerjaan Para Penggugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap;
3. Menghukum Tergugat untuk menetapkan status hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak terputus dan status hubungan kerja adalah pekerja tetap/PKWTT;
4. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat untuk bekerja kembali pada posisi dan jabatan semula paling lambat 14 hari sejak putusan ini dibacakan;
5. Menghukum Tergugat untuk membuat surat keputusan pengangkatan para Penggugat sebagai pekerja tetap PT Proflex Indonesia terhitung sejak pertama kali masuk kerja;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak Para Penggugat atas upah selama proses perselisihan ini berlangsung sampai dengan diajukannya gugatan ini sebesar Rp490.409.799,00 (empat ratus sembilan puluh juta empat ratus sembilan ribu tujuh ratus sembilan puluh sembilan rupiah), untuk 18 (delapan belas) orang Penggugat;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Para Penggugat berupa Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan Tahun 2014 akibat di PHK-nya Para Penggugat adalah sebesar Rp48.744.980,00 (empat puluh delapan

Halaman 26 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juta tujuh ratus empat puluh empat ribu sembilan ratus delapan puluh rupiah), untuk 18 (delapan belas) orang Penggugat;

8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
9. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu, walaupun ada perlawanan, banding atau upaya hukum lainnya.

Subsidiar

Apabila yang Mulia Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

Dalam Eksepsi

A. Penggugat Tidak memiliki dasar *legal standing* dalam mengajukan mengajukan gugatan *a quo* kepada Tergugat dikarenakan antara Para Penggugat dan Tergugat tidak lagi terdapat hubungan hukum setelah berakhirnya kontrak kerja antara Para Penggugat dan Tergugat;

1. Bahwa Para Penggugat sudah tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan Tergugat setelah perjanjian kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir dan tidak diperpanjang maupun diperbaharui lagi masing-masing sebagai berikut:

- I. Ahmad Sofyan masa kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") berakhir pada tanggal 26 September 2014;
- II. Ajat Ginanjar Andrea masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 25 September 2014;
- III. Alul masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 24 September 2014;
- IV. Apen Maulana masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 5 Mei 2014;
- V. Awan Darmawan masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 17 September 2014;
- VI. Bujang Heriyanto masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 24 September 2014;
- VII. Cepi Setiawan masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 18 Agustus 2014;
- VIII. Cida Widarma masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 3 Juni 2014;

Halaman 27 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



- IX. Darwin Ariansyah masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 25 September 2014;
- X. Egi Kurniawan masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 18 Agustus 2014;
- XI. Eka Yulianto masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 18 Februari 2014;
- XII. Herri Suharyadi masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 18 Agustus 2014;
- XIII. Irfan Irawan masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 25 September 2014;
- XIV. Iyus Rahmatullah masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 3 Juni 2014;
- XV. M. Sofyan Syaury masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 21 April 2014;
- XVI. Rustama masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 3 Juni 2014;
- XVII. Tina Isabela masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 17 September 2014;
- XVIII. Yaya masa kerja berdasarkan PKWT berakhir pada tanggal 15 April 2014.

(Bukti T-1 sampai dengan Bukti T-18)

2. Bahwa salah satu hal yang menyebabkan berakhirnya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja adalah dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur pada Pasal 61 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("Undang-Undang Nomor 13/2003") sebagai berikut:  
Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13/2003:  
"Perjanjian kerja berakhir apabila:  
a. ....;  
b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dst."
3. Bahwa selama berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat masing-masing sebagaimana yang disebutkan pada butir 2 di atas, Para Penggugat tidak lagi menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dan juga tidak keberatan atas berakhirnya hubungan kerja tersebut. Hal itu terbukti dengan tidak adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Para Penggugat terhadap Tergugat;



4. Bahwa selama Para Penggugat bekerja pada Tergugat, seluruh hak-hak Para Penggugat selaku pekerja telah diberikan oleh Tergugat selaku pemberi kerja sehingga berdasarkan hal tersebut maka tidak ada lagi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh Tergugat kepada Para Penggugat akibat berakhirnya perjanjian kerja dan hubungan kerja tersebut;
5. Bahwa oleh karena Tergugat telah melaksanakan seluruh hak dan kewajiban Tergugat sebagai pemberi kerja selama masa kerja Para Penggugat, maka dengan berakhirnya masa kerja Para Penggugat pada Tergugat, berakhir pulalah hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat. Berakhirnya hubungan hukum antara Para Penggugat Tergugat tersebut dikarenakan tidak adalagi hak maupun kewajiban yang mengikat salah satu pihak dan memberikan kewajiban dan hak pula kepada pihak lain yang bersifat resiprokal;
6. Bahwa hal tersebut sejalan dengan pendapat pakar hukum Van Apeldoorn dalam bukunya yang berjudul *Inleiding Tot De Studie Van Het Nerlandse Recht*, Cetakan kedelapan belas, Pradnya Paramita, 1981 menyatakan bahwa:  
"Tiap-tiap hubungan hukum mempunyai dua segi: pada satu pihak ia merupakan hak dan pada pihak lain ia merupakan kewajiban. Hubungan hukum yang demikian disebut juga hukum;" (Bukti T-19)
7. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah dikemukakan di atas, maka secara yuridis hubungan kerja maupun hubungan hukum antara Para Penggugat dengan Tergugat telah berakhir dan Para Penggugat tidak memiliki alas hak untuk mengajukan tuntutan dan/atau gugatan apapun kepada Tergugat;
8. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut, sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung ("Majelis Hakim PHI Bandung") yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* menyatakan gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
- B. Pengajuan gugatan Para Penggugat *premature* karena tidak memenuhi syarat formil gugatan pemutusan hubungan kerja yaitu tidak melampirkan risalah penyelesaian terhadap sengketa *a quo* baik melalui mediasi atau konsiliasi;
9. Bahwa berdasarkan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004, gugatan yang diajukan tanpa melampirkan risalah penyelesaian melalui



mediasi atau konsiliasi harus dikembalikan oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial kepada Penggugat. Adapun kami kutip isi ketentuan Pasal 83 ayat (1) sebagai berikut:

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat.”

10. Bahwa dalam gugatannya, Para Penggugat secara tegas pada halaman 1 bagian perihal menyatakan bahwa “Hal: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak”. Selain itu, pada bagian petitum angka 4 halaman 17 menyatakan bahwa “4. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat untuk bekerja kembali pada posisi dan jabatan semula paling lambat 14 hari sejak putusan ini dibacakan”;
11. Bahwa Para Penggugat juga secara jelas menyatakan pada angka 26, 27 dan 30 halaman 12 dan angka 37 halaman 16 dalam posita gugatannya bahwa permasalahan dalam perkara *a quo* adalah karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang menurut Para Penggugat dilakukan oleh Tergugat secara sepihak;
12. Bahwa sejak berakhirnya hubungan kerja akibat perjanjian kerja berakhir antara Tergugat dengan Para Penggugat, para pihak belum pernah menempuh jalur penyelesaian melalui bipartit dan tripartit (mediasi maupun konsiliasi). Para Penggugat belum pernah mengajukan keberatan atau tidak menerima berakhirnya hubungan kerja sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja masing-masing Penggugat;
13. Bahwa dalam pengajuan perkara *a quo*, Para Penggugat hanya mencantumkan risalah mediasi (anjuan) pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor (“Dinsosnakertrans Bogor”) yang dilaksanakan tanggal 18 Juli 2014 dan anjuan atas mediasi tersebut dikeluarkan pada tanggal 24 Juli 2014;
14. Bahwa secara substantif mediasi tersebut membahas mengenai sengketa hak antara Para Penggugat dan Tergugat yakni terkait permintaan Para Penggugat untuk dapat diangkat dari tenaga kerja dengan status PKWT menjadi tenaga kerja dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (“PKWTT”);



15. Bahwa anjuran Dinsnakertrans Bogor tertanggal 24 Juli 2014 yang diajukan oleh Para Penggugat dalam gugatan *a quo* dikeluarkan pada saat Para Penggugat (kecuali Penggugat IV, Penggugat VIII, Penggugat XIV, Penggugat XV, Penggugat XVI dan Penggugat XVIII) masih berstatus sebagai pekerja pada Tergugat dan belum berakhir masa kerjanya. Oleh karena itu, anjuran Dinsnakertrans tersebut tidak memenuhi ketentuan persyaratan pengajuan gugatan *a quo* oleh Para Penggugat terkait pemutusan hubungan kerja;
16. Bahwa hal tersebut juga dibuktikan dengan bunyi anjuran Dinsnakertrans Bogor tertanggal 24 Juli 2014 yang pokoknya menyatakan Tergugat dianjurkan untuk mengubah status pekerja kontrak/PKWT menjadi PKWTT. Selanjutnya, anjuran Dinsnakertrans Bogor tertanggal 24 Juli 2014 tidak pernah menganjurkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Pengugat atau menyatakan hubungan kerja berakhir seperti layaknya anjuran dalam perselisihan terkait pemutusan hubungan kerja;
17. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan dasar hukum tersebut di atas, maka secara yuridis gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara *a quo* adalah sebuah gugatan yang prematur karena belum melalui proses bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi maupun arbitrase) terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Oleh karena itu, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim PHI Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

C. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat IV, Penggugat VIII, Penggugat XIV, Penggugat XV, Penggugat XVI dan Penggugat XVIII dalam perkara *a quo* telah lewat waktu (daluwarsa) sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

18. Bahwa berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (“Undang-Undang Nomor 2/2004”), pengajuan gugatan oleh pekerja atas perselisihan hubungan industrial terkait dengan pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pengusaha. Adapunkami kutip isi ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2/2004 sebagai berikut:

*Halaman 31 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”

19. Bahwa pengajuan gugatan *a quo* oleh Penggugat IV, Penggugat VIII, Penggugat XIV, Penggugat XV, Penggugat XVI dan Penggugat XVIII telah melebihi tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya keputusan dari Tergugat untuk tidak memperpanjang atau memperbaharui (jangka waktu perjanjian kerja berakhir) berdasarkan:

- a) PKWT atas nama Penggugat IV untuk masa kerja tanggal 5 November 2013 sampai dengan 5 Mei 2014;
- b) PKWT atas nama Penggugat VIII untuk masa kerja tanggal 3 Juni 2013 sampai dengan 3 Juni 2014;
- c) PKWT atas nama Penggugat XIV untuk masa kerja tanggal 3 Juni 2013 sampai dengan 3 Juni 2014;
- d) PKWT atas nama Penggugat XV untuk masa kerja tanggal 3 Juni 2013 sampai dengan 3 Juni 2014;
- e) PKWT atas nama Penggugat XVI untuk masa kerja tanggal 3 Juni 2013 sampai dengan tanggal 3 Juni 2014;
- f) PKWT atas nama Penggugat XVIII untuk masa kerja tanggal 15 Oktober 2013 sampai dengan tanggal 15 April 2014.

(*vide* Bukti T-4, Bukti T-8, Bukti T-14 sampai dengan Bukti T-16 dan Bukti T-18).

20. Bahwa berdasarkan pada fakta-fakta sebagaimana yang dikemukakan di atas, maka Penggugat IV, Penggugat VIII, Penggugat XIV, Penggugat XV, Penggugat XVI dan Penggugat XVIII tidak memiliki hak lagi untuk mengajukan gugatan *a quo* atas perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja karena telah lewat batas waktu (daluwarsa). Oleh karena itu, Tergugat mohon agar Majelis Hakim PHI Bandung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

D. Gugatan yang diajukan oleh Penggugat tidak jelas atau kabur (*obscur libel*) karena mencampuradukan antara sengketa hak dan sengketa pemutusan hubungan kerja



21. Bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2/2004 diketahui jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi objek sengketa yang dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yakni:
  - a. perselisihan hak;
  - b. perselisihan kepentingan;
  - c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
  - d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
22. Bahwa dalam substansi gugatannya Para Penggugat sebagian besar mendalilkan bahwa Tergugat tidak mengindahkan dan telah melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku dengan melakukan tindakan-tindakan berikut ini kepada Para Penggugat:
  1. Ditempatkan pada bagian produksi yang merupakan pekerjaan bersifat tetap;
  2. Mempekerjakan Penggugat dengan status borongan;
  3. Melakukan perjanjian kerja setelah Penggugat dipekerjakan dengan status borongan;
  4. Melakukan perjanjian kerja lebih dari satu kali setelah masa tenggang.
23. Bahwa terhadap dalil-dalil Para Penggugat tersebut di atas, Tergugat dan Para Penggugat telah melaksanakan proses bipartit dan mediasi pada Dinsosnakertrans Bogor. Risalah maupun anjuran Dinsosnakertrans tertanggal 24 Juli 2014 tersebut seharusnya menjadi prasyarat untuk diajukannya suatu gugatan sehubungan dengan perselisihan hak melalui pengadilan hubungan industrial;
24. Bahwa meskipun dalil-dalil Para Penggugat merupakan dalil-dalil terkait dengan perselisihan hak, Para Penggugat juga mengajukan dalil-dalil terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai berikut:

Halaman 1 gugatan  
"Hal : Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak"  
Halaman 8 butir 10 gugatan  
"10. Bahwa terhadap nota pengawasan sebagaimana tersebut di atas, ... akhirnya melakukan PHK terhadap Para Penggugat dengan alasan habis kontrak;



Halaman 10 butir 10 gugatan

“17. Bahwa ... telah membiarkan kasus PHK ... ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung;”

Halaman 12 butir 27 gugatan

“26. Bahwa oleh karena tindakan PHK atas diri Para Penggugat..., maka pemutusan hubungan kerja (PHK) ... dst;”

Halaman 12 butir 27 gugatan

“27. Bahwa oleh Karena pemutusan hubungan kerja (PHK)... dst;”

Halaman 12 butir 30 gugatan

“30. Bahwa karena tindakan PHK sepihak Tergugat.... sejak terjadinya PHK sampai dengan diajukannya gugatan ini... dst;”

Halaman 15 butir 31 gugatan

“31. Bahwa selain ... di PHK-nya Para Penggugat ... dst;”

Halaman 17 gugatan

“Dalam Pokok Perkara

1. ..

4. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat untuk bekerja kembali pada posisi dan jabatan semula paling lambat 14 hari sejak putusan ini dibacakan;

5. ... dst;”

25. Bahwa digabungkannya dalil-dalil terkait perselisihan hak dan dalil-dalil terkait perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam gugatan *a quo* mengakibatkan gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas;

26. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim PHI Bandung menyatakan gugatan *a quo* tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) karena kabur dan tidak jelas;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg tanggal 23 November 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat Herri Suharyadi, Iyus Rahmatulloh, dan Yaya sah secara hukum;



3. Menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu antara Tergugat dengan Penggugat Ahmad Sofyan, Ajat Ginanjar Andrea, Alul, Apen Maulana, Awan Darmawan, Bujang Heriyanto, Cepi Setiawan, Cida Widarma, Darwin Ariansyah, Egi Kurniawan, Eko Yulianto, Irpan Irawan, Muhammad Sofyan Syaury, Rustama, dan Tina Isabela tidak sah secara hukum;
4. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat yang tercantum namanya dalam amar putusan nomor 3 sejak putusan berkekuatan hukum tetap;
5. Menghukum Tergugat untuk memberikan uang tunggu proses kepada 15 orang Penggugat yang namanya tercantum dalam amar putusan nomor 3 sebesar Rp201.801.600,00 (dua ratus satu juta delapan ratus satu ribu enam ratus rupiah);
6. Membebaskan biaya perkara sebesar Rp401.000 (empat ratus satu ribu rupiah) kepada Tergugat;
7. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 23 November 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Agustus 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 10 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 125/Kas/G/2015/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 23 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 28 Januari 2016, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 5 Februari 2016;

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 pada pokoknya adalah:



- I. Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 Tertanggal 4 November 2015 menyatakan kewenangan untuk melakukan perubahan status terhadap perjanjian kerja waktu tertentu ("PKWT") menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ("PKWTT") merupakan kewenangan pengadilan negeri dan bukanlah kewenangan pengadilan hubungan industrial
  1. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada halaman 60 paragraf (1) dan pada halaman 66 paragraf (2) dan (3) menyatakan bahwa:

Halaman 60 paragraf (1) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 131/2015:  
"Menimbang, ... menurut Majelis Hakim sengketa yang diajukan oleh Para Penggugat adalah sengketa perselisihan hak untuk menjadi pekerja tetap (PKWTT) ..."

Halaman 66 paragraf (2) dan (3) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 131/2015:  
"Menimbang bahwa dengan berdasarkan fakta hukum di atas Majelis Hakim menilai bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat dengan Para Penggugat (Ahmad Sofyan, Ajat Ginanjar Andrea, Alul, Apen Maulana, Awan Darmawan, Bujang Hariyanto, Darwin Ardiansyah, Cepi Setiawan, Cida Widarma, Egi Kurniawan, Eko Yulianto, Irpan Irawan, M Sofyan Syaury, Rustama dan Tina Isabela) sejumlah 15 (lima belas) orang bertentangan Pasal 59 ayat (6) karena melakukan PKWT yang ke 3 dan ke 4 kalinya sebagaimana dikuatkan oleh kesaksian Sdr. Ridwan Burhanudin tanpa mencantumkan *title* pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu walaupun ada jeda 1 bulan khususnya pada PKWT ke 3, namun berlanjut dengan PKWT yang ke 4, sehingga kepada Para Penggugat yang namanya disebut di atas demi hukum berubah status hubungan kerjanya menjadi Pekerja tetap berdasarkan PKWTT sejak perjanjian kerja waktu tertentu ditetapkan dan ditandatangani, ..."

"Menimbang, bahwa atas dasar pertimbangan di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditanda tangani bersama antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak sah secara hukum dan demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT), ..."



2. Bahwa dalam pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung tersebut secara jelas menyatakan status pekerja yang sebelumnya PKWT berubah menjadi PKWTT;
3. Bahwa terkait hal tersebut baik dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13/2003 maupun dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmen Nomor 100/2004") sama sekali tidak mengatur mengenai frasa "demi hukum" peralihan status dari PKWT menjadi PKWTT apabila terdapat ketidaksesuaian dalam pembuatan PKWT dengan Pasal 59 ayat (1) sampai dengan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13/2003;
4. Bahwa sehubungan dengan adanya kekosongan hukum tersebut, Mahkamah Konstitusi pada tanggal 4 November 2015 telah mengeluarkan putusan yang terkait dengan mekanisme peralihan PKWT menjadi PKWTT sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7), Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13/2003;
5. Bahwa dalam Putusannya Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 tertanggal 4 November 2015 ("Putusan MK Nomor 7/2015") menyatakan bahwa terkait kewenangan perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT merupakan kewenangan Pengadilan Negeri dan bukanlah kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam amar Putusan MK Nomor 7/2015 pada halaman 53 butir 1.2 menyatakan bahwa:

"Frasa "demi hukum" sebagaimana Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13/2003 tidak memiliki kekuatan hukum mengikat apabila tidak dimaknai (inkonstitusional bersyarat) "Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat dengan syarat:

  - a. Telah dilaksanakan perundingan bipartit namun perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan atau salah satu pihak menolak untuk berunding; dan
  - b. Telah dilakukan pemeriksaan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan".
6. Bahwa berdasarkan Putusan MK Nomor 7/2015 tersebut maka secara jelas kewenangan untuk melakukan perubahan status dari PKWT menjadi PKWTT terhadap Para Termohon Kasasi adalah Pengadilan



Negeri dimana para pekerja bekerja dan bukanlah pada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung;

7. Bahwa berdasarkan dasar fakta dan dasar hukum tersebut maka jelas dan beralasan apabila Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 131/2015 karena diputuskan dengan melampaui wewenang dari *Judex Facti*;

II. *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum dengan menilai risalah mediasi yang diajukan oleh Para Penggugat adalah terkait dengan pemutusan hubungan kerja sebagaimana yang diajukan oleh Para Penggugat dalam perkara *a quo*.

8. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya pada Halaman 59 paragraf (4) Putusan Nomor 131/2015 *Judex Facti* menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum di atas terbukti lampiran Anjuran dan Risalah Mediasi telah dilakukan oleh Para Penggugat disaat mengajukan gugatan perkara *a quo*, sehingga tidak beralasan dalil Tergugat huruf B mengenai pemutusan hubungan kerja yang tidak melampirkan risalah, karena perkara *a quo* dimohonkan bukan pemutusan hubungan kerja melainkan hubungan kerja dengan status PKWTT, ...”

9. Bahwa kewajiban untuk melampirkan anjuran dari mediator diatur Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004, yang mana menyatakan gugatan yang diajukan tanpa melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi harus dikembalikan oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial kepada Para Termohon Kasasi. Adapun kami kutip isi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004 menyatakan sebagai berikut:

“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat.”

10. Bahwa dalam gugatannya, Para Termohon Kasasi pada halaman 1 bagian perihal menyatakan secara tegas gugatan yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi adalah gugatan pemutusan hubungan kerja (“PHK”) dan bukan gugatan sengketa hak dalam hal ini perubahan staus dari PKWT menjadi PKWTT. Perihal gugatan Para Termohon Kasasi menyatakan sebagai berikut:



“Hal: Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Sepihak”;

11. Bahwa selain pada bagian perihal, pada bagian petitum angka 4 halaman 17 gugatan juga menyatakan hal yang senada dengan perihal dari gugatan *a quo*. Pada petitum angka 4 halaman 17 gugatan Para Termohon Kasasi menyatakan sebagai berikut:

“4. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat untuk bekerja kembali pada posisi dan jabatan semula paling lambat 14 hari sejak putusan ini dibacakan”;

12. Bahwa selain dari kedua bagian dari gugatan Para Termohon Kasasi tersebut, Termohon Kasasi juga secara jelas dan tegas menyatakan pada angka 26, 27 dan 30 halaman 12 dan angka 37 halaman 16 dalam posita gugatannya bahwa permasalahan dalam perkara *a quo* adalah terkait PHK yang menurut Para Termohon Kasasi dilakukan oleh Pemohon Kasasi secara sepihak;

13. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan, perkara yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi dalam gugatannya terkait dengan Pemutusan Hubungan kerja dan bukanlah sengketa hak terkait status pekerja sebagaimana yang didalilkan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan putusannya;

14. Bahwa sebagaimana telah dikemukakan di atas maka secara jelas perkara yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi adalah perkara perselisihan hubungan industrial terkait PHK dan bukanlah perkara terkait sengketa hak dalam hal ini perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT sebagaimana yang didalilkan oleh *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada perkara *a quo*;

15. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka risalah mediasi (anjaran) pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Kabupaten Bogor (“Dinsosnakertrans Bogor”) yang dilaksanakan tanggal 18 Juli 2014 dan anjaran atas mediasi tersebut dikeluarkan pada tanggal 24 Juli 2014 bukanlah anjaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004 dikarenakan substansinya tidak berisikan mengenai sengketa pemutusan hubungan kerja melainkan mengenai sengketa hak yang sama sekali tidak diajukan oleh Para Termohon Kasasi;

16. Bahwa sesuai dengan dasar hukum dan dalar fakta tersebut maka secara jelas Para Termohon Kasasi tidak melampirkan anjaran mediator

Halaman 39 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



terkait perkara pemutusan hubungan kerja dalam pengajuan perkara *a quo*;

17. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan dasar-dasar hukum sebagaimana telah dikemukakan di atas maka adalah berdasar dan beralasan apabila Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia membatalkan Putusan PHI Bandung Nomor 131/2015 karena putusan tersebut melanggar ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2/2004;

III. *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah salah menerapkan hukum pembuktian sehingga pertimbangan hukum Putusan PHI Bandung Nomor 131/2015 bertentangan satu sama lain

18. Bahwa Pemohon Kasasi menolak Pertimbangan Hukum Putusan PHI Bandung Nomor 131/2015 pada paragraf 3 dan 4 halaman 59 yang menyatakan sbagai berikut:

“Menimbang, bahwa terhadap perbedaan tersebut di atas berdasarkan bukti awal kelengkapan gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat terbukti terdapat Anjuran Nomor 565/5649/PHI Syaker/2014 dari Dinsosnakertrans tertanggal 24 Juli 2014 dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor September 2014 atas perundingan tanggal 23 April, 2 Mei, dan 9 Mei 2014;

Menimbang, bahwa bersadarkan fakta hukum di atas terbukti lampiran anjuran dan risalah mediasi telah dilakukan oleh Para Penggugat disaat mengajukan perkara *a quo*, sehingga tidak beralasan dalil Tergugat huruf B mengenai pemutusan hubungan kerja yang tidak melampirkan risalah, karena perkara *a quo* dimohonkan bukan pemutusan hubungan kerja melainkan hubungan kerja dengan status PKWTT, oleh karenanya eksepsi huruf B haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;”

19. Bahwa sesuai dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* tersebut di atas, secara jelas Majelis Hakim menyatakan pengajuan gugatan Para Penggugat dilampiri anjuran dan risalah mediasi. Namun, Majelis Hakim ternyata tidak memahami dan mengerti secara substansi atas isi dari anjuran dan risalah mediasi tersebut;

20. Bahwa anjuran dan risalah mediasi dari Dinsosnakertrans Bogor yang dijadikan bukti oleh Para Penggugat merupakan anjuran dan risalah mediasi terkait dengan perselisihan hak, yaitu hubungan kerja dari PKWT menjadi PKWTT. Padahal, secara jelas dalam gugatan Para Termohon Kasasi (dahulu Para Penggugat) menyatakan bahwa

*Halaman 40 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



gugatan dalam perkara *a quo* adalah gugatan pemutusan hubungan kerja;

21. Bahwa gugatan pemutusan hubungan kerja juga telah dibenarkan dan dipertimbangkan oleh Majelis Hakim dalam Putusan PHI Bandung Nomor 131/2015 paragraf 2 halaman 62 yang menyatakan sebagai berikut:

“Menimbang, bahwa yang menjadi perselisihan dalam perkara ini adalah tentang tindakan Tergugat yang menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah berakhir demi hukum, yang disangkal oleh Para Penggugat bahwa hubungan kerja tidak berakhir dan beralih dari PKWT menjadi PKWTT karena Tergugat telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1, dan 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

22. Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim pada bagian eksepsi dan pada bagian pokok perkara adalah bertentangan satu sama lain, di satu sisi Majelis Hakim *Judex Facti* menyatakan bahwa sengketa antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah sengketa hak, namun pada bagian pokok perkara menyatakan sengketa pemutusan hubungan kerja (hubungan kerja berakhir demi hukum);

23. Bahwa berdasarkan Pasal 2 *jo.* Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2/2004, perselisihan hubungan industrial secara jelas dibagi menjadi 4 (empat) bagian yaitu:

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2/2004:

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2/2004:

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2/2004:



Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

24. Bahwa berdasarkan dalil-dalil hukum di atas, Majelis Hakim *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum karena tidak meneliti dan memahami isi bukti-bukti yang diajukan dan pertimbangan hukum bertentangan satu sama lain. Dengan demikian, mohon agar Majelis Hakim *Judex Juris* membatalkan Putusan PHI Nomor 131/2015;

IV. *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah salah menerapkan hukum karena perjanjian kerja waktu tertentu antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah sesuai Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya

25. Bahwa Pemohon Kasasi menolak pertimbangan hukum Putusan PHI Bandung Nomor 131/2015 paragraf 2 dan 3 halaman 66 yang pada intinya menyatakan bahwa PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu ("PKWTT") dengan alasan bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13/2003. Putusan PHI Bandung Nomor 131/2015 paragraf 2 dan 3 halaman 66 menyatakan bahwa:

"Menimbang, ... bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) karena melakukan PKWT yang ke 3 dan ke 4 kalinya ... tanpa mencantumkan title pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu walaupun ada jeda 1 bulan khususnya pada PKWT ke 3, namun berlanjut dengan PKWT yang ke 4, sehingga kepada Para Penggugat yang namanya disebut di atas demi hukum berubah status hubungannya menjadi Pekerja tetap berdasarkan PKWTT sejak perjanjian kerja waktu tertentu ditetapkan dan ditandatangani, ..."

"Menimbang, bahwa atas dasar pertimbangan di atas maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ditandatangani bersama antara Para Penggugat dengan Tergugat tidak sah secara hukum dan demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), ...";

26. Bahwa perlu diketahui sebelumnya PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13/2003 dan Kepmenaker Nomor 100/2004. Oleh karena itu, secara yuridis hubungan kerja PKWT antara Pemohon



Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah sah dan mengikat serta berlaku sebagai undang-undang bagi Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi sebagaimana diatur dengan ketentuan Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 *jo.* 1338 KUH Perdata;

Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan:

“(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

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

Pasal 1320 KUH Perdata:

“Supaya terjadi persetujuan yang sah, perlu dipenuhi empat syarat;

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu pokok persoalan tertentu;
4. Suatu sebab yang tidak terlarang.”

Pasal 1338 KUH Perdata:

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan iktikad baik.”

27. Bahwa perlu juga untuk diketahui jika dikaji berdasarkan jenis dan sifat pekerjaan maka perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat, disetujui, serta ditandatangani antara Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi berdasarkan Pasal 59 ayat (1) huruf b, Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang 13/2003 *jo.* Pasal 3 ayat (1 dan 2) Kepmen Nomor 100/2004;

28. Bahwa hal tersebut juga dinyatakan oleh *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung pada Halaman 65 Paragraf (3) yang menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dan pertimbangan Majelis Hakim di atas maka jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh Para Pekerja di PT Proflex Indonesia dapat dilakukan berdasarkan



perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf b, ayat (2) *jo.* Pasal 3 ayat (1) dan (2) Kepmen 100/MEN/VI/2004;”

29. Bahwa terkait dalil *Judex Facti* yang menyatakan Perjanjian Kerja antara Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi berubah menjadi PKWT dikarenakan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13/2003 adalah hal yang keliru karena pada dasarnya Pemohon Kasasi telah mematuhi seluruh ketentuan Pasal 59 (termasuk Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13/2003) *jo.* Pasal 3 Kepmen Nomor 100/2004;
30. Bahwa terkait pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan perjanjian kerja antara Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi "... bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) karena melakukan PKWT yang ke 3 dan ke 4 kalinya ... tanpa mencantumkan *title* pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ..." merupakan pertimbangan yang bertentangan dengan hukum dikarenakan adanya salah penafsiran yang mana menyatakan dalam pembaharuan perjanjian kerja harus mencantumkan frasa "pembaharuan" dimana pasal tersebut sama sekali tidak diatur hal tersebut;
31. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka pertimbangan *Judex Facti* adalah pertimbangan yang salah dan keliru dalam menafsirkan undang-undang;
32. Bahwa selain kekeliruan *Judex Facti* terkait pertimbangan dalam putusan yang mencantumkan frasa "Pembaharuan", pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* juga telah melanggar ketentuan perundangan dengan menyatakan:  
"... bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) karena melakukan PKWT yang ke 3 dan ke 4 kalinya ... walaupun ada jeda 1 bulan khususnya pada PKWT ke 3, namun berlanjut dengan PKWT yang ke 4, ...".
33. Bahwa Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 3/2003 mengatur bahwa:  
"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."



34. Bahwa dari syarat-syarat pembaharuan perjanjian kerja tersebut, Pemohon Kasasi telah memenuhi syarat-syarat tersebut secara keseluruhan dan tanpa terkecuali. Terkait perjanjian kerja keempat sebagaimana pertimbangan *Judex Facti*, hal ini adalah hal yang bersifat teknis dan sama sekali tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13/2003 karena sebagaimana diatur lebih lanjut pada Pasal 59 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13/2003, hal yang bersifat teknis diatur dalam keputusan menteri;

Pasal 59 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13/2003

“Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri.”

35. Bahwa terkait hal teknis tersebut telah diatur lebih lanjut pada Pasal 3 ayat (5) *jo.* Pasal 3 ayat (8) Kepmen Nomor 100/2004 yang menyatakan bahwa:

Pasal 3 ayat (5) Kepmen Nomor 100/2004:

“Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.”

Pasal 3 ayat (8) Kepmen Nomor 100/2004:

“Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.”

36. Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan dasar hukum yang telah disampaikan di atas, terbukti secara yuridis bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyimpulkan bahwa PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon demi hukum berubah menjadi perjanjian kerja waktu dikarenakan tidak adanya *title* pembaharuan dan adanya perjanjian kerja ke-3 dan ke-4 adalah hal yang bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan sehingga dapat menjadi alasan kepada Majelis Hakim Agung untuk membatalkan Putusan Nomor 131/2015 dengan alasan telah salah dalam menafsirkan ketentuan perundang-undangan;

V. *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah salah menerapkan hukum karena tidak menyebutkan perjanjian kerja mana dan sejak kapan PKWT secara hukum berubah menjadi PKWTT

37. Bahwa dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 66 Paragraf 2 *Judex Facti* menyatakan bahwa:

“Menimbang, ... bertentangan dengan Pasal 59 ayat (6) karena melakukan PKWT yang ke 3 dan ke 4 kalinya ... tanpa mencantumkan



title pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu walaupun ada jeda 1 bulan khususnya pada PKWT ke 3, namun berlanjut dengan PKWT yang ke 4, sehingga kepada Para Penggugat yang namanya disebut di atas demi hukum berubah status hubungan kerjanya menjadi Pekerja tetap berdasarkan PKWTT sejak perjanjian kerja waktu tertentu ditetapkan dan ditandatangani, ...”;

38. Bahwa dalam pertimbangan tersebut *Judex Facti* sama sekali tidak menyebutkan secara jelas perjanjian kerja mana yang dinyatakan demi hukum berubah dari PKWT menjadi PKWTT;

39. Bahwa hal tersebut secara jelas kontradiksi dengan pertimbangan hukum *Judex Facti* yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 65 paragraf 3:

“Menimbang, bahwa berdasarkan fakta hukum dan pertimbangan Majelis Hakim di atas maka jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh Para Pekerja di PT Proflex Indonesia dapat dilakukan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tidak bertentangan dengan Pasal 59 ayat (1) huruf b dan ayat (2) jo. Pasal 3 ayat (1) dan (2) Kepmen 100/MEN/VI/2004.”;

40. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka pertimbangan *Judex Facti* dalam putusan Nomor 131/2015 merupakan sebuah pertimbangan yang bersifat kontradiksi sehingga beralasan Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung Republik Indonesia untuk membatalkan Putusan *a quo*;

VI. *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah salah menerapkan hukum karena menetapkan upah Para Termohon Kasasi meskipun tidak melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja karena telah berakhirnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi

41. Bahwa dalam pertimbangannya *Judex Facti* menyatakan bahwa:

“Menimbang, bahwa oleh karena 15 orang Penggugat tersebut di atas ada yang sejak bulan April, Juni, Agustus, September Tahun 2014 sampai dengan sekarang November 2015 tidak bekerja dan tidak mendapat upah dari perusahaan Tergugat, maka sangatlah adil dan bijaksana apabila ke 15 orang Penggugat tersebut di atas diberikan uang tunggu proses selama 6 bulan sesuai upah minimum Kabupaten Bogor yang diajukan sebagai bukti (bukti P-6) oleh Para Penggugat ...”;



42. Bahwa dalam pertimbangan hukum *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung terkait upah tersebut hanya memperhatikan rasa keadilan dari sisi Para Termohon Kasasi tanpa mempertimbangkan kewajiban Para Termohon Kasasi sebagai pekerja untuk bekerja pada Pemohon Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003;

Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003:

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.”

43. Bahwa pengecualian terhadap Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13/2003 hanya terbatas pada ketentuan Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003 yang berbunyi sebagai berikut:

Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap Negara;
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
- i. Pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.”

44. Bahwa kewajiban Pemohon Kasasi untuk memberikan upah kepada Para Termohon Kasasi hanya terbatas pada keadaan dimana Para Termohon Kasasi telah melaksanakan kewajiban hukumnya sebagai



pekerja, yaitu melaksanakan pekerjaan (asas *no work no pay*). Dalam perkara *a quo*, Para Termohon Kasasi telah berakhir hubungan kerjanya akibat berakhirnya masa PKWT yang telah disepakati antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi sebelum perkara *a quo* diajukan, hal tersebut mengakibatkan tidak adanya kewajiban yang harus dilaksanakan baik oleh Pemohon Kasasi maupun Para Termohon Kasasi;

45. Bahwa pertimbangan hukum *Judex Facti* terkait upah yang hanya melihat dari salah satu sisi tanpa mempertimbangkan kewajiban Para Termohon Kasasi untuk melakukan pekerjaan adalah pertimbangan yang memihak dan tidak adil. Bagaimana mungkin Pemohon Kasasi tetap memberikan hak upah kepada Para Termohon Kasasi padahal Para Termohon Kasasi telah selesai masa kerjanya dan tidak lagi pernah bekerja pada Pemohon Kasasi sebelum perkara *a quo* diajukan. Sehingga berdasarkan hal tersebut, pertimbangan *Judex Facti* tersebut melanggar asas *no work no pay* sebagaimana Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan;

46. Bahwa pertimbangan hukum dan Putusan *Judex Facti* terkait dengan pembayaran upah kepada Para Termohon Kasasi juga bertentangan dengan tatanan hukum yang telah digariskan dalam beberapa Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut:

a. Putusan Mahkamah Agung Nomor 968 K/Pdt.Sus/2010, Perkara antara PT Daelim Indonesia melawan Sukimin;

Majelis Hakim: (1) Prof. Dr. H. Muchsin, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis

(2) Buyung Marizal, S.H., sebagai anggota; dan

(3) Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., sebagai anggota.

Pertimbangan dan kaidah hukum:

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/ atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (*Vide* Pasal 1 Angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan);



Bahwa terhadap hal tersebut dijelaskan pula dalam Pasal 93 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Upah tidak dibayar apabila pekerja/ buruh tidak melakukan pekerjaan”;

Bahwa Termohon Kasasi telah tidak bekerja lagi sejak 10 Juni 2009 karena telah di PHK Pemohon Kasasi sampai dengan ada penetapan lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan;”

- b. Putusan Mahkamah Agung Nomor Nomor 436 K/PDT.SUS/2010, perkara antara PT Media Interaksi Utama melawan Budi Laksono Majelis Hakim: (1) H. Abbas Said, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis (2) Horadin Saragih, S.H. M.H., sebagai anggota; dan (3) Fauzan SH., sebagai anggota pertimbangan dan kaidah hukum:

“Bahwa, maka, karena Termohon tidak menjalankan kewajibannya berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003, tentunya tidak ada kewajiban Pemohon untuk tetap melakukan pembayaran gaji Termohon, karena tidak ada pekerjaan yang dilakukan Termohon. Hal ini sesuai dengan Pasal 93 ayat (1) yang menganut prinsip “no work no pay”;

Bahwa pertimbangan *Judex Facti* halaman 55 *juncto* amar putusan Rekonvensi dalam pokok perkara angka ke-5 mengharuskan perusahaan membayar upah Pekerja sejak Maret 2009 adalah keliru;

Bahwa telah terbukti dalam persidangan bahwa Termohon tidak pernah datang ke kantor dengan tujuan untuk bekerja dalam rangka melaksanakan kewajibannya berdasarkan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13/2003;

Namun *Judex Facti* melalaikan fakta tersebut dan tetap memerintahkan *Judex Facti* untuk melakukan pembayaran upah Termohon sejak Maret 2009, padahal nyata-nyata *Judex Facti* mengetahui bahwa kewajiban yang harus dipenuhi sebelum PHK disetujui pengadilan hubungan industrial, haruslah datang dari kedua belah pihak, pengusaha dan pekerja;

Secara nyata tidak berimbang, alih-alih *Judex Facti* justru memerintahkan perusahaan saja untuk melaksanakan kewajibannya (untuk membayarkan upah) sebelum ada persetujuan pengadilan



hubungan industrial, pada saat *Judex Facti* mengetahui dengan pasti, Termohon tidak juga melaksanakan kewajibannya;

Oleh karena itu pertimbangan *Judex Facti* yang mengharuskan membayar upah dari bulan Maret 2009 merupakan kekeliruan yang nyata dan oleh karenanya harus dibatalkan.”

47. Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil, fakta-fakta, bukti-bukti dan dasar hukum Pemohon Kasasi dalam memori kasasi *a quo*, sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung pada tingkat kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Bandung Nomor 131/2015 karena *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial Bandung telah salah menerapkan hukum;

VII. *Judex Facti* telah lalai dalam memenuhi syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan karena mengabaikan *Legal Standi In Judicio* Para Termohon Kasasi dalam perkara *a quo*

48. Bahwa Para Termohon Kasasi sudah tidak lagi memiliki hubungan kerja dengan Tergugat setelah perjanjian kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir dan tidak diperpanjang maupun diperbaharui lagi;

49. Bahwa salah satu hal yang menyebabkan berakhirnya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja adalah dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana diatur pada Pasal 61 huruf b Undang-Undang Nomor 13/2003 sebagai berikut:

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13/2003:

“Perjanjian kerja berakhir apabila:

a. ....;

b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja; dst.”

50. Bahwa selama berakhirnya hubungan kerja antara Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi, Para Termohon Kasasi tidak lagi menjalankan kewajibannya sebagai pekerja dan juga tidak keberatan atas berakhirnya hubungan kerja tersebut yang ditunjukkan dengan tidak pernahnya Para Termohon Kasasi datang untuk bekerja pada Pemohon Kasasi dan hal itu tersebut juga diperkuat dengan tidak adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi terhadap Pemohon Kasasi;

51. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dilihat *Judex Facti* secara jelas tidak memperhatikan *persona standi judicio* dari Para Termohon Kasasi yang secara jelas telah hilang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan berakhirnya masa kerja berdasarkan Perjanjian Kerja antara Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi sehingga Para Termohon Kasasi sudah tidak memiliki alas hak untuk mengajukan tuntutan dan/atau gugatan apapun kepada Pemohon Kasasi;

52. Bahwa berdasarkan hal tersebut maka beralasan apabila Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* membatalkan Putusan Nomor 131/2015 dengan alasan bahwa *Judex Facti* mengabaikan *persona standi iudicio* dari Para Termohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama Memori Kasasi tanggal 23 Desember 2015 dan Kontra Memori Kasasi tanggal 5 Februari 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah salah menerapkan hukum sehingga salah dalam memutus perkara yang menetapkan pada amar putusan mempekerjakan kembali 15 (limabelas) orang dan menyatakan putus hubungan kerja demi hukum terhadap 3 (tiga) orang Para Penggugat/Termohon Kasasi dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat benar merupakan jenis pekerjaan yang bersifat sementara sehingga telah memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagaimana telah benar dipertimbangkan *Judex Facti*;

Bahwa dari alat bukti berupa bukti tertulis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan pengakuan Pemohon Kasasi/Pengusaha dalam jawaban angka 36 secara tegas dan jelas bersesuaian dengan gugatan Para Penggugat angka 3, PKWT berlangsung dalam masa 4 (empat) periode;

Bahwa terhadap PKWT dalam masa satu kali perpanjangan dan 1 (satu) kali masa pembaruan sah karena sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (4), (5), (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa terjadi pelanggaran pada masa pembaruan kedua yaitu setelah pembaruan PKWT I berakhir karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (6) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menentukan pembaruan PKWT hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun, artinya hanya dalam satu kali periode masa berlakunya PKWT tidak boleh dalam masa dua tahun dengan 2 (dua) kali perjanjian sebagaimana telah dilakukan Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi;

Halaman 51 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016

#### 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

Bahwa terjadi pelanggaran khususnya terhadap Penggugat XV karena perpanjangan berlangsung sebanyak 2(dua) kali melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa terhadap pelanggaran demikian Pasal 15 Kepmenakertrans Nomor 100/Men/2004 menentukan PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya pelanggaran sehingga dalam perkara ini berdasarkan alat bukti surat perjanjian kerja PKWT berubah menjadi PKWTT untuk Penggugat I sejak tanggal 26 Maret 2014, Penggugat II sejak tanggal 25 Maret 2014, Penggugat III sejak 24 Maret 2014, Penggugat IV sejak 5 November 2013, Penggugat V sejak 15 Maret 2014, Penggugat VI sejak 26 Maret 2014, Penggugat VII sejak 18 Februari 2014, Penggugat IX sejak 25 Maret 2014, Penggugat X sejak 18 Februari 2014, Penggugat XI sejak 18 Februari 2014, Penggugat XII sejak 18 Februari 2014, Penggugat XIII sejak 25 Maret 2014, Penggugat XIV sejak 15 Oktober 2013, masing-masing dengan masa kerja PKWTT 6 bulan. Sedangkan untuk Penggugat VIII sejak 3 Juni 2013, Penggugat XIV sejak 3 Juni 2013, Penggugat XVI sejak 3 Juni 2013, Penggugat XVII sejak 17 September 2013, masing-masing masa kerja PKWTT 12 bulan serta Penggugat XV sejak 8 Agustus 2012 yaitu masa kerja PKWTT 18 bulan;

Bahwa terhadap PHK atas hubungan kerja PKWT berubah menjadi PKWTT sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (5) Kepmenakertrans berlaku prosedur PHK terhadap pekerja tetap, dengan demikian beralasan hukum di PHK tanpa ada kesalahan dengan hak kompensasi 2 kali uang pesangon (UP) dan uang penggantian hak (UPH) sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan tanpa upah proses berdasarkan keadilan dan praktik-praktik peradilan dalam putusan-putusan perkara sejenis;

Bahwa perkara *a quo* PHK tidak terkait dengan alasan yang dilarang secara limitatif oleh undang-undang berdasarkan ketentuan Pasal 153 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 sehingga dengan adanya tuntutan "*ex aequo et bono*" PHK dapat dikenakan terhadap Para Termohon Kasasi;

Bahwa perhitungan hak kompensasi untuk masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut :

No	Nama	MK (bln)	Upah/Bulan (Rp)	Satuan Pesangon	Jumlah UP (Rp)	UPH (Rp)	Jumlah Hak (Rp)
	1	2	3	4	5	6	7
1	Ahmad Sofyan	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp6.188.587
2	Ajat Ginanjar Andrea	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
3	Alul	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
4	Apen Maulana	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
5	Awan Darmawan	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587

Halaman 52 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6	Bujang Heriyanto	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
7	Cepi Widarma	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
8	Cida Widarma	12	Rp2.690.528	4	Rp10.762.112	Rp1.614.317	Rp 12.376.429
9	Darwin Ariansyah	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
10	Egi Kurniawan	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
11	Eka Yulianto	6	Rp2.704.751	2	Rp 5.409.502	Rp 811.425	Rp 6.220.927
12	Herri Suharyadi	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
13	Irpan Irawan	6	Rp2.690.690	2	Rp 5.381.380	Rp 807.207	Rp 6.188.587
14	Iyus Rahmatolah	12	Rp2.696.528	4	Rp10.786.112	Rp1.617.917	Rp 12.404.029
15	M. Sofyan Syaury	18	Rp2.959.528	4	Rp11.838.112	Rp1.775.717	Rp 13.613.829
16	Rustama	12	Rp2.696.528	4	Rp10.786.112	Rp1.617.917	Rp 12.404.029
17	Tina Isabela	12	Rp2.698.528	4	Rp10.794.112	Rp1.619.117	Rp 12.413.229
18	Yaya	6	Rp2.696.528	2	Rp 5.393.056	Rp 808.958	Rp 6.202.014
Jumlah							Rp143.708.943

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT PROFLEX INDONESIA tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PNBdg tanggal 23 November 2015 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 Para 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 Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT PROFLEX INDONESIA** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor 131/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg tanggal 23 November 2015;

Halaman 53 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016



**MENGADILI SENDIRI**

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak adanya pelanggaran;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar uang kompensasi PHK kepada Para Penggugat seluruhnya Rp143.708.943,00 (seratus empat puluh tiga juta tujuh ratus delapan ribu sembilan ratus empat puluh tiga rupiah), masing-masing sejumlah :

Ahmad Sofyan	Rp 6.188.587,00
Ajat Ginanjar Andrea	Rp 6.188.587,00
Alul	Rp 6.188.587,00
Apen Maulana	Rp 6.188.587,00
Awan Darmawan	Rp 6.188.587,00
Bujang Heriyanto	Rp 6.188.587,00
Cepi Widarma	Rp 6.188.587,00
Cida Widarma	Rp12.376.429,00
Darwin Ariansyah	Rp 6.188.587,00
Egi Kurniawan	Rp 6.188.587,00
Eka Yulianto	Rp 6.220.927,00
Herri Suharyadi	Rp 6.188.587,00
Irpan Irawan	Rp 6.188.587,00
Iyus Rahmatolah	Rp12.404.029,00
M. Sofyan Syaury	Rp13.613.829,00
Rustama	Rp12.404.029,00
Tina Isabela	Rp12.413.229,00
Yaya	Rp 6.202.014,00

5. Menolak gugatan Para Penggugat selebihnya

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Mei 2016 oleh Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum., Ketua Muda Urusan Peradilan Tata Usaha Negara 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 Rafmiwan Murianeti, S.H.,M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-Anggota,

ttd./

H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

ttd./

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

Ketua,

ttd./

Dr. H. Supandi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd./

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

## Biaya-biaya:

1. Redaksi ..... Rp 5.000,00
2. Materai..... Rp 6.000,00
3. Administrasi Kasasi Rp489.000,00 +
- Jumlah ..... Rp500.000,00

UNTUK SALINAN

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 55 dari 55 Hal. Putusan Nomor 195 K/Pdt.Sus-PHI/2016

### 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)