



P U T U S A N

Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. DUTA MITRA SOLUSINDO, diwakili oleh **1. HINDRA TANUJAYA** selaku Direktur Utama PT. Duta Mitra Solusindo, **2. MAICKEL TILON**, selaku Direktur PT. Duta Mitra Solusindo, tempat kedudukan di Jalan Tipar Cakung 8, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara;

Dalam hal ini memberi kuasa kepada:

1. HERNOKO D. WIBOWO, S.H., M.H., ACIArb.;
2. ABDURACHMAN SYARIEF, S.H.;

Advokat dan Calon Advokat pada Kantor Hukum "Sudjono & Rekan *Law Offices*", beralamat di Jalan Gandaria I Nomor 9, Kebayoran Baru, Jakarta, 12130, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 6 Mei 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

melawan

1. **AMAZON**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kampung Sebelah, RT 14 RW 04, Kelurahan Sindang Sari, Kecamatan Pabuaran, Banten, pekerjaan Karyawan Swasta;
2. **HASAN BASRI**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Bakung selatan, RT 04 RW 02, Karya Bahkti, Kabupaten Karawang, pekerjaan Karyawan swasta;
3. **WAHYONO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Desa Watu Kumpul, RT 01 RW 01, Kelurahan Lebak Silor, Kecamatan Lebak Siyu, Tegal, pekerjaan Karyawan swasta;
4. **EFENDI KRISTANTO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Pangkalan, RT 01 RW 07, Kelurahan Segara Jaya, Kecamatan Taruma Jaya, Kabupaten Bekasi, pekerjaan Karyawan Swasta;

Hal. 1 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



5. **URIYANTO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Pasar Emas, RT 10 RW 04, Kelurahan Muara Bakti, Babelan, Bekasi, pekerjaan Karyawan Swasta;
6. **SAEFUDIN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kendal Serut, RT 03 RW 05, Kecamatan Pangkah, Kabupaten Tegal, pekerjaan Karyawan Swasta;
7. **JANPRISTON SIANTURI**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Balai Rakyat III, RT 09 RW 07, Utan Kayu Utaram, Kecamatan Matraman, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan swasta;
8. **SUBIHA**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Gempol Dampit, RT 03 RW 03, Desa Kober, Kecamatan Cikande, Serang, Banten, pekerjaan Karyawan swasta;
9. **SUTRISNO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Pasar Emas, RT 10 RW 04, Kelurahan Muara Bakti, Kecamatan Babelan, Bekasi, pekerjaan Karyawan Swasta;
10. **ABDUL AZIZ**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Taman Kenari, Blok 10A, Nomor 9, RT 02 RW 12, Des. Puspasari, Bogor, pekerjaan Karyawan Swasta;
11. **AMIRUDIN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Poncol, RT 02 RW 05, Desa Gandasari, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, pekerjaan Karyawan Swasta;
12. **DIYAN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Ganggeng X, RT 01 RW 07, Kelurahan Sungai Bambu, Tanjung Priok, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
13. **KHAIRUDDIN HARAHAHAP**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Gg. Katik Nomor 14 RT 02 RW 01, Kelurahan Bukit Duri, Tebet, Jakarta Selatan, pekerjaan Karyawan Swasta;
14. **LEJAR SETIYONO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Pasir Jaya, RT 03 RW 02, Jatake, Tangerang, Banten, pekerjaan Karyawan Swasta;
15. **MARUFI**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Kp. Kedondong, RT 13 RW 06, Kelurahan Sunter Jaya, Kecamatan Tanjung Priok, Jakarta Utara, pekerjaan

Hal. 2 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Karyawan Swasta;

16. **TRISNO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Rawa Bebek, RT 20 RW 11, Kelurahan Penjaringan, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
17. **EFERI KUSWANTO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Mengkudu Gg. III/177, RT 11 RW 05, Kelurahan Koja, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
18. **SOPANDI**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Lestari VII, RT 10 RW 10, Kelurahan Sukapura, Cilincing, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
19. **JOKO SUPARTA**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Tipar Cakung, RT 06 RW 01, Kelurahan Sukapura, Cilincing, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
20. **HENGKY YACOBSTEFY**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Jalan Kebantenan III, RT 06 RW 02, Semper Timur, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
21. **MOH. AINUR ROFIQ**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Dusun Tegal Sari, Des. Sido Mukti, RT 11 RW 06, Kecamatan Bungah, Jakarta Timur, pekerjaan Karyawan Swasta;
22. **TAUFAN ADI RAHARJA**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di RGTC Blok Kruing Indah Nomor 109, Kelurahan Cakung Barat, Jakarta Timur, pekerjaan Karyawan Swasta;
23. **JIRIN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Gg. Swadaya, RT 05 RW 02, Kelurahan Sukapura, Cilincing, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
24. **SANUSI DAHLAN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Gg. Swadaya, RT 05 RW 02, Kelurahan Sukapura, Cilincing, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
25. **JAKA UNTUNG**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Sungai Begok, RT 04 RW 03, Kelurahan Semper Timur, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;

Hal. 3 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



26. **SAFRUDIN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Ujung Menteng, RT 07 RW 02, Ujung Menteng, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
27. **SUPRIYONO**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Cakung Barat, RT 01 RW 01, Kelurahan Cakung Barat, Jakarta Timur, pekerjaan Karyawan Swasta;
28. **HASYIM**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Tegal Kunir, RT 04 RW 07, Kelurahan Tugu Selatan, Koja, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;
29. **SUKATMA**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kp. Ancol, RT 09 RW 05, Des. Cikareo, Kecamatan Solear, Tangerang, Banten, pekerjaan Karyawan Swasta;
30. **YUNIHARDI GUNAWAN**, kewarganegaraan Indonesia, tempat tinggal di Kelurahan Rawa Binangun V, Nomor 11, RT 08 RW 08, Kelurahan Rawa Badak, Koja, Jakarta Utara, pekerjaan Karyawan Swasta;

Diwakili oleh **1. EFERI KUSWANTO, 2. KHAIRUDDIN HARAHAP**, yang selanjutnya memberi kuasa kepada:

1. MANIUR SINAGA, S.H., M.M.;
2. OJARUDDIN, S.H., M.M.;
3. NOAK BANJARNAHOR;
4. SUHANDA;
5. AGUS HARYANTO;
6. GUSTIN;
7. BUGOH SENGAREH;
8. SYAMSUDIN;

Kesemuanya Dewan Pengurus Pusat Serikat Pekerja Transportasi Jalan Raya (DPP. SPTJR), beralamat di RGTC Blok Kruing Indah Nomor 503, Cakung Barat, Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 10 April 2014;

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 Jakarta Pusat pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa hubungan kerja ini berawal pada Perjanjian kerja Waktu Tertentu yang berlangsung berkali-kali selama 3 (tiga) hingga 5 (lima) tahun tanpa jeda. Maka menurut hukum otomatis perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sesuai pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan: 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, Jo. Kepmenakertrans Nomor 100/MENN1/2004 (Menjadi Karyawan Tetap). Foto copy Data Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terlampir (P.1);
2. Bahwa sebagaimana surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi masing-masing sebanyak 30 (tiga puluh orang) pekerja selaku Penggugat masa kerjanya bervariasi, sehingga besarnya tuntutan masing-masing pekerja juga bervariasi sebagaimana rincian data kolom masa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat PT. Duta Mitra Solusindo. Foto copy data kolom masa hubungan kerja terlampir. (P.2);
3. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat secara hukum melahirkan hak dan kewajiban pada kedua belah pihak;
 - A. Adapun Hak Penggugat selama kerja adalah:
 - i. Menerima upah setiap bulan sebesar Rp 2.400.000,00 sebagaimana bukti tansfer upah/gaji yang diterima setiap bulan. Copy data print slip gaji terlampir. (P.3);
 - ii. Menerima dana operasional sesuai surat perintah jalan. *Print out* di BCA. (P.4);
 - iii. Mendapatkan Jamsostek, sebagaimana copy *print out* data iuran Jamsostek terlampir. (P.5)&(P.6);
 - B. Kewajiban Penggugat selama kerja adalah:
 - i. Melakukan pekerjaan sesuai perintah kerja dari perusahaan. (P.7);



4. Bahwa kemudian pada tanggal 24 Maret 2014 pihak manajemen PT. DMS melalui sdr, Fahmi memberitahukan kepada perwakilan pekerja sdr. Eferi Kuswanto. PT. DMS akan melakukan PHK kepada 30 orang pekerja/buruh dengan surat pemberitahuan kontrak berakhir masing-masing untuk sebanyak 30 (tiga puluh) orang pekerja akan diberikan, namun hingga saat ini belum semua diberikan. *Copy data pemberitahuan kontrak berakhir sebagian terlampir. (P.B);*
5. Bahwa kemudian atas tindakan PT. DMS melakukan PHK sepihak tersebut, maka pihak Pekerja melakukan Perundingan Bipartit, namun tidak mendapatkan kesepakatan. (P.9);
6. Bahwa kemudian atas tidak adanya kesepakatan pada tahap bipartit maka pihak pekerja menyampaikan permasalahan PHK ini kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Jakarta Utara. Kemudian proses mediasi pada tahap tripartit di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Utara mengeluarkan Surat Anjuran tetapi oleh pihak PT. DMS tidak mengindahkan sama sekali. (P.10);
7. Bahwa atas sikap Manajemen PT. DMS yang bertindak sewenang-wenang dan tidak taat-tunduk pada hukum dan undang-undang, maka kami Penggugat melalui gugatan ini memohon kepada ketua Pengadilan Hubungan Industrial atau Majelis Hakim yang memeriksa perkara perselisihan hubungan kerja ini kiranya mengabulkan tuntutan kami sebagaimana dalam surat gugatan ini;

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

Bahwa adapun tuntutan Penggugat atas tindakan PHK sepihak oleh PT. DMS adalah berupa sebagaimana diatur dalam Pasal 163 ayat (2) dan dua kali ketentuan Pasal 156, ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dan Pasal 155 (2), UU Nomor 13 Tahun 2003, Uang Pesangon, Penghargaan, Uang Penggantian Hak, Tunjangan Hari Raya Tahun 2014, Upah Masa Proses dengan Total Keseluruhan berjumlah Rp 983.400.000,00 (sembilan ratus delapan puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- a. Uang pesangon sesuai masa kerja masing-masing sebanyak 30 orang, jumlah total Rp 556.800.000,00;
- b. Uang Penghargaan Rp 88.800.000,00;
- c. Uang Penggantian Hak;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Tunjangan Perumahan 30 orang Rp 81.000.000,00;
- Tunjangan Hari Raya tahun 2014, Rp 45.600.000,00;
- d. Upah masa proses permasalahan PHK sejak di PHK sepihak sampai bulan Agustus 2014, Rp 211.200.000,00;
- e. Upah masa proses hingga mendapat keputusan tetap dari pengadilan untuk masing-masing 30 orang dengan upah per bulan sebesar UMP (Upah Minimum Propinsi);
- f. Maka jumlah tuntutan adalah sebesar Uang Pesangon, Penghargaan, Uang Penggantian hak dan ditambah upah perbulan selama proses permasalahan sampai mendapat keputusan tetap dari pengadilan Hubungan Industrial; (P.11)

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST tanggal 8 April 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang semula berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pekerja Tetap terhitung sejak ada hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan tindakan efisiensi terhitung sejak tanggal 24 Maret 2014;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi karena pemutusan hubungan kerja yang menjadi hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 983.400.000,00 dengan rincian sebagai berikut:
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Tergugat sebesar Rp 822,000,00 (delapan ratus dua puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 8 April 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa tanggal 22 April 2015 dan tanggal 6 Mei 2015 mengajukan permohonan

Hal. 7 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kasasi pada tanggal 24 April 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Pernyataan Permohonan Kasasi Nomor 41/Srt.KAS/PHI/2015/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Pelaksana Tugas Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 Mei 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 18 Mei 2015, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 3 Juni 2015;

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

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

1. Bahwa permohonan kasasi diajukan oleh Pemohon Kasasi dengan memperhatikan ketentuan Pasal 30 UU Mahkamah Agung, yang menentukan bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan pengadilan karena:
 - a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang;
 - b. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.
2. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas Putusan *Judex Facti* maupun menolak secara tegas seluruh dalil-dalil, alasan-alasan, argumentasi-argumentasi maupun hal-hal yang akan dikemukakan oleh Termohon Kasasi dalam Kontra Memori Kasasinya bilamana Termohon Kasasi sampaikan dalam menyanggah dalil Pemohon Kasasi pada Memori Kasasi ini, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Pemohon Kasasi dalam Memori Kasasi ini;
3. Bahwa Pemohon Kasasi akan menguraikan alasan-alasan Permohonan Kasasi ini, yang akan kami uraikan di bawah ini;

Hal. 8 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



4. Bahwa alasan atau dasar Pemohon Kasasi mengajukan kasasi karena:
 - 4.1 *Judex Facti* telah melakukan kesalahan berat dalam menerapkan hukum mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("PKWT") antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT");
 - 4.2 *Judex Facti* telah melakukan kesalahan berat dalam menerapkan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") yakni dengan menyatakan efisiensi dan tidak disertai dasar hukum dalam pertimbangan serta amar putusannya;
 - 4.3 *Judex Facti* telah melakukan kelalaian dalam menerapkan hukum acara, karena *Judex Facti* telah mempertimbangkan alat bukti yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi yang hampir seluruhnya adalah salinan/foto copy dan tidak bisa menunjukkan aslinya;
- I.A ***Judex Facti* Telah Melakukan Kesalahan Berat Dalam Menerapkan Hukum Mengenai PKWT Antara Pemohon Kasasi Dengan Para Termohon Kasasi Menjadi PKWTT;**
5. Bahwa Pemohon Kasasi menolak secara tegas dan nyata Point 2 Amar Putusan Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST ("Amar Putusan"), dan pertimbangan *Judex Facti* pada putusannya dalam alinea 6 pada halaman 21, karena sangat bertentangan dengan fakta yang disertai ketentuan peraturan perundang-undangan dimana *Judex Facti* hanya memberikan pertimbangannya berdasarkan asumsi-asumsi belaka dan tidak disertai dasar hukum yang tepat mengenai PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi menjadi PKWTT. Bahwa Pemohon Kasasi membantah seluruh pertimbangan *Judex Facti* tersebut yang argumentasi-argumentasinya akan Pemohon Kasasi uraikan di bawah ini;
6. Bahwa Pemohon Kasasi adalah sebuah perusahaan alih daya (*outsourcing*) yakni penyedia layanan tenaga supir, telah mengikuti peraturan perundang-undangan yang mengatur hubungan kerja antara Pengusaha dan Karyawan yang berupa PKWT;
7. Bahwa antara Pemohon Kasasi dengan PT. Adi Sarana Armada Tbk. sebagai pihak yang membutuhkan layanan tenaga supir, melakukan kerjasama melalui adanya perjanjian. Perjanjian tersebut ada jangka waktu dimulai dan diakhirinya. Oleh karena itu, jangka waktu dalam perjanjian tersebut secara jelas menunjukkan adanya permintaan yang didasarkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas waktu dan kebutuhan yakni dalam hal ini bersifat musiman. Dengan demikian sifat pekerjaan dari tenaga supir tersebut adalah tidak tetap, sehingga sudah sepatutnya berdasarkan hukum hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan karyawan supirnya menjadi karyawan tidak tetap yang berdasarkan pada PKWT;

8. Bahwa Pemohon Kasasi sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja kepada pihak pemberi kerja maka jelaslah sifat dari sebagian pekerjaannya (Pengemudi/Driver) adalah pekerjaan tidak tetap karena harus berdasarkan permintaan pihak pemberi kerja sesuai dengan jangka waktu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Sama antara Pemohon Kasasi dan Pihak pemberi kerja, sehingga Pengemudi/Driver dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun, dan pekerjaan yang bersifat musiman;
9. Bahwa Para Termohon Kasasi bekerja di tempat Pemohon Kasasi dengan jabatannya sebagai Pengemudi/Driver dengan status PKWT, dimana Para Termohon Kasasi mengoperasikan kendaraan milik PT. Adi Sarana Armada Tbk;
10. Bahwa Pengemudi/Driver sebagaimana dimaksud dalam point 8 dan 9 di atas adalah salah satu kegiatan jasa penunjang yang dapat di serahkan ke perusahaan lain (Pemohon Kasasi) sebagaimana di atur dalam Pasal 17 ayat (3) huruf e Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain ("Permenakertrans Nomor 19/2002");
11. Bahwa Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 dan point 2 Surat Edaran Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor B.31/PHIJSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011 ("Surat Edaran Dirjen PHIJSK"), sebagaimana selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011:

"Frasa "...perjanjian kerja waktu tertentu" dalam Pasal 65 ayat (7) dan frasa "...perjanjian kerja untuk waktu tertentu" dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Hal. 10 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;"

Point 2 Surat Edaran Dirjen PHIJSK:

"Dalam hal perusahaan menerapkan sistem penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana diatur dalam Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka:

- a. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya tidak memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya harus didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);*
- b. Apabila dalam perjanjian kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya memuat syarat adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada (sama), kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh lain, maka hubungan kerja antara perusahaan penerima pekerjaan borongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruhnya dapat didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);"*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Adapun pertimbangan Hakim Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, yakni Nomor (ii) huruf a, dan b pada halaman 40 alinea 1, yang selengkapnya akan kami kutip sebagai berikut:

“(ii) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;*
- b. Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 UU 13/2003 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;”*

Dalam setiap PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi, terdapat klausul yang pada pokoknya mengatur mengenai adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi Para Termohon Kasasi yang objek kerjanya tetap ada, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut: (vide bukti T-1, vide bukti T-2, vide bukti T-4, vide bukti T-13, vide bukti T-14, vide bukti T-17, vide bukti T-18, vide bukti T-21, vide bukti T-22, vide bukti T-24, vide bukti T-25, vide bukti T-28 s/d vide bukti T-31, vide bukti T-33 s/d vide bukti T-35, vide bukti T-40, vide bukti T-41, vide bukti T-44, vide bukti T-45, vide bukti T-48, vide bukti T-49, vide bukti T-51, vide bukti T-52, vide bukti T-54, vide bukti T-55);

“Apabila ada 1 (satu) atau lebih ketentuan yang menyimpang/bertentangan dengan perjanjian ini, maka ketentuan yang berlaku sah dan mengikat para pihak adalah ketentuan sebagaimana tercantum dalam perjanjian ini;”

Perlindungan hak-hak bagi Para Termohon Kasasi yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana yang telah kami uraikan di atas, Dalam setiap PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi sangat jelas telah mensyaratkan adanya:

1. Penempatan dan jangka waktu pekerjaan;
2. Upah, BPJS (dahulu Jamsostek), dan tunjangan-tunjangan; dll

Oleh karena itu, dengan adanya klausul perlindungan hak-hak bagi Para Termohon Kasasi yang objek kerjanya tetap ada sebagaimana yang telah kami uraikan di atas, maka PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para

Hal. 12 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Termohon Kasasi telah sesuai dan tidak bertentangan dengan Amar Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011, Point 2 Surat Edaran Dirjen PHIJSK, dan Pertimbangan Mahkamah Kontitusi nomor (ii) huruf a, dan b pada halaman 40 alinea 1, sebagaimana telah kami uraikan di atas;

12. Bahwa setiap PKWT Para Termohon Kasasi sebagaimana dimaksud dalam point 8 dan 9 di atas diadakan sebanyak 1 (satu) kali dan diperpanjang 1 (satu) kali, lalu diperbarui sebanyak 1 (satu) kali setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang kedua. PKWT tersebut telah sesuai sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan"), yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut: (vide bukti T-1, vide bukti T-2, vide bukti T-4 s/d vide bukti T-6, vide bukti T-9, vide bukti T-10, vide bukti T-13, vide bukti T-14, vide bukti T-17, vide bukti T-18, vide bukti T-21, vide bukti T-22, vide bukti T-24, vide bukti T-25, vide bukti T-28 s/d vide bukti T-31, vide bukti T-33 s/d vide bukti T-35, vide bukti T-40, vide bukti T-41, vide bukti T-44, vide bukti T-45, vide bukti T-48, vide bukti T-49, vide bukti T-51, vide bukti T-52, vide bukti T-54, dan vide bukti T-55);

Pasal 59 ayat (4) UU Ketenagakerjaan:

"Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (Satu) Tahun;"

Pasal 59 ayat (6) UU Ketenagakerjaan:

"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;"

13. Bahwa dalam masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari tidak adanya hubungan kerja, yakni antara Pengusaha dan Karyawan, dalam hal ini Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi. Dalam masa tenggang waktu waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut, Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi telah menyetujui adanya Perjanjian Mitra Madya. Perjanjian Mitra Madya tersebut adalah perjanjian antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi sebagai mitra/*partner* dalam hal ini bukan pekerja, namun terkait dengan perjanjian bisnis antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi, oleh karena itu Perjanjian Mitra Madya



tidak bisa disamakan sebagai PKWT maupun PKWTT, dan Perjanjian Mitra Madya tidak tunduk terhadap peraturan perundang-undangan mengenai Ketenagakerjaan namun dalam hukum bisnis yang bersifat perdata umum; (vide bukti T-3, vide bukti T-8, vide bukti T-12, vide bukti T-15, vide bukti T-19, vide bukti T-23, vide bukti T-26, vide bukti T-32, vide bukti T-38, vide bukti T-43, vide bukti T-47, vide bukti T-50, vide bukti T-53);

14. Bahwa setelah PKWT Pembaruan berakhir, maka demi hukum PKWT tersebut putus hubungan kerjanya antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi. Putus hubungan kerja yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi tersebut adalah karena berakhirnya jangka waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam PKWT; (vide bukti T-1, vide bukti T-2, vide bukti T-4 s/d vide bukti T-6, vide bukti T-9, vide bukti T-10, vide bukti T-13, vide bukti T-14, vide bukti T-17, vide bukti T-18, vide bukti T-21, vide bukti T-22, vide bukti T-24, vide bukti T-25, vide bukti T-28 s/d vide bukti T-31, vide bukti T-33 s/d vide bukti T-35, vide bukti T-40, vide bukti T-41, vide bukti T-44, vide bukti T-45, vide bukti T-48, vide bukti T-49, vide bukti T-51, vide bukti T-52, vide bukti T-54, vide bukti T-55 dan vide bukti P.8);

15. Bahwa putusannya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dan Para Termohon Kasasi adalah karena jangka waktu perjanjian kerja dalam PKWT telah berakhir, sehingga putusannya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi sudah sesuai dengan Pasal 61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan yang selengkapny kami kutip sebagai berikut:

61 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan:

"Perjanjian Kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;"

16. Bahwa adapun PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi setelah PKWT pembaruan berakhir, PKWT tersebut adalah PKWT baru, oleh karena itu PKWT baru bukan merupakan kelanjutan dari PKWT sebelumnya (PKWT I, PKWT II, PKWT III/pembaruan), sehingga pertimbangan *Judex Facti* dalam halaman 21 alinea 6 yang pada pokoknya menyatakan bahwa PKWT yang dibuat antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi berlangsung berkali-kali selama 3 (tiga) hingga 5 (lima) tahun tanpa jeda adalah kesalahan yang sangat keliru; (vide bukti T-1, vide bukti T-2, vide bukti T-4 s/d vide bukti T-6, vide bukti T-9, vide



bukti T-10, vide bukti T-13, vide bukti T-14, vide bukti T-17, vide bukti T-18, vide bukti T-21, vide bukti T-22, vide bukti T-24, vide bukti T-25, vide bukti T-28 s/d vide bukti T-31, vide bukti T-33 s/d vide bukti T-35, vide bukti T-40, vide bukti T-41, vide bukti T-44, vide bukti T-45, vide bukti T-48, vide bukti T-49, vide bukti T-51, vide bukti T-52, vide bukti T-54, dan vide bukti T-55);

17. Bahwa dalam Pasal 59 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2004 ("Kepmen 100/2004"), yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

"Pasal 59 UU Ketenagakerjaan:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu:
 - a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
 - b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 tahun;*
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau*
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;**
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;*
- 3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;*
- 4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) Tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;*
- 5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;*
- 6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja*



waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

- 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- 8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam pasal ini akan diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri;”

“Pasal 3 Kepmen 100/2004:

- 1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu;
- 2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun;
- 3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan;
- 4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai;
- 5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT;
- 6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja;
- 7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha;
- 8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat (5) dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian;

Bahwa seluruh PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmen 100/2004 sebagaimana yang telah kami kutip di atas;

(vide bukti T-1, vide bukti T-2, vide bukti T-4 s/d vide bukti T-6, vide bukti T-9, vide bukti T-10, vide bukti T-13, vide bukti T-14, vide bukti T-17, vide bukti T-18, vide bukti T-21, vide bukti T-22, vide bukti T-24, vide bukti T-25,



vide bukti T-28 s/d vide bukti T-31, vide bukti T-33 s/d vide bukti T-35, vide bukti T-40, vide bukti T-41, vide bukti T-44, vide bukti T-45, vide bukti T-48, vide bukti T-49, vide bukti T-51, vide bukti T-52, vide bukti T-54, dan vide bukti T-55);

18. Bahwa Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pasal 59 ayat (7) UU 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;"

Berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan sebagaimana yang telah kami kutip di atas, Pasal 59 ayat (7) UU Ketenagakerjaan tersebut memiliki unsur kumulatif yang menyebutkan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi PKWTT, oleh karena itu apabila salah satu ayat tidak terpenuhi maka demi hukum tidak dapat dijadikan PKWTT;

19. Bahwa dalam Putusan MA Nomor 1005 K/PDT.Sus/2010 halaman 20 yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

"Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat antara Para Tergugat dengan Penggugat tidak melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (3), (4), (5), (6), dan (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 karena setelah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berakhir karena Undang-Undang, untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) berikutnya ada jeda waktu dan keterangan saksi selama jeda waktu Para Penggugat masuk kerja tidak dapat dijadikan alasan untuk menyatakan demi hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena tidak ada bukti selama jeda waktu tersebut setiap hari Para Penggugat masuk kerja, lagi pula pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (7) adalah pelanggaran kumulatif terhadap ketentuan Pasal 59 ayat (1),(2),(4),(5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;"

Berdasarkan Putusan MA Nomor 1005 K/PDT.Sus/2010, yang pada pokoknya menyatakan bahwa pelanggaran sebagaimana dimaksud Pasal 59 ayat (7) adalah pelanggaran kumulatif terhadap ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan;



20. Bahwa berdasarkan uraian-uraian yang telah kami uraikan dalam point 17 dan point 18 di atas, PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi tidak serta merta menjadi PKWTT;

21. Bahwa Pemohon Kasasi adalah sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja kepada pihak pemberi kerja yakni PT. Adi Sarana Armada Tbk., maka pekerjaan sebagai Pengemudi/Driver akan ada apabila ada permintaan dari pihak pemberi kerja yakni PT. Adi Sarana Armada Tbk., oleh karena itu PKWT Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi juga tidak bisa terlepas dari Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya akan kami kutip sebagai berikut:

Pasal 65 ayat (7) UU Ketenagakerjaan:

"Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59;"

22. Bahwa berdasarkan uraian-uraian sebagaimana yang telah kami uraikan di atas, yang pada pokoknya menyatakan bahwa PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi demi hukum tidak dapat dijadikan PKWTT, maka Pemohon Kasasi dengan ini sangat keberatan dengan point 2 Amar Putusan, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Point 2 Amar Putusan:

"Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan tergugat yang semula berdasarkan perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Pekerja Tetap terhitung sejak ada hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat;"

I.B **Judex Facti Telah Melakukan Kesalahan Berat Dalam Menerapkan Hukum Mengenai PHK Yakni Dengan Menyatakan Efisiensi Dan Tidak Disertai Dasar Hukum Dalam Pertimbangan Dan Amar Putusannya;**

23. Bahwa Pemohon Kasasi menolak secara tegas dan nyata Point 3, dan point 4 Amar Putusan dan Pertimbangan *Judex Facti* pada putusannya dalam alinea 3 pada halaman 28 dan alinea 1 halaman 30, karena sangat bertentangan dengan fakta yang disertai ketentuan peraturan perundang-undangan dimana *Judex Facti* hanya memberikan pertimbangannya berdasarkan asumsi-asumsi belaka dan tidak disertai dasar hukum yang tepat mengenai PHK yang dilakukan secara efisiensi oleh Pemohon Kasasi terhadap Para Termohon Kasasi. Bahwa Pemohon Kasasi



membantah seluruh Pertimbangan *Judex Facti* tersebut yang argumentasi-argumentasinya akan Pemohon Kasasi uraikan di bawah ini;

24. Bahwa Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan efisiensi sebagaimana diatur dalam Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pasal 164 ayat (3) UU Ketenagakerjaan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);"

25. Bahwa dalam Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Point 3.22 halaman 57 Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Point 3.22 halaman 57 Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011:

"Menimbang bahwa PHK merupakan pilihan terakhir sebagai upaya untuk melakukan efisiensi perusahaan setelah sebelumnya dilakukan upaya-upaya yang lain dalam rangka efisiensi tersebut. Berdasarkan hal tersebut, menurut Mahkamah, perusahaan tidak dapat melakukan PHK sebelum menempuh upaya-upaya sebagai berikut: (a) mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur; (b) mengurangi shift; (c) membatasi/menghapuskan kerja lembur; (d) mengurangi jam kerja; (e) mengurangi hari kerja; (f) meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu; (g) tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya; (h) memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat. Karena pada hakikatnya tenaga kerja harus dipandang sebagai salah satu aset perusahaan, maka efisiensi saja tanpa penutupan perusahaan dalam pengertian sebagaimana telah dipertimbangkan dalam paragraf [3.21] tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK;"

Berdasarkan Pertimbangan Mahkamah Konstitusi Point 3.22 halaman 57 Putusan Nomor 19/PUU-IX/2011 sebagaimana yang telah kami kutip di atas, yang pada pokoknya menyatakan bahwa perusahaan dapat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

melakukan PHK apabila perusahaan telah menempuh upaya-upaya sebagai berikut:

- (a) Mengurangi upah dan fasilitas pekerja tingkat atas, misalnya tingkat manajer dan direktur;
- (b) Mengurangi shift;
- (c) Membatasi/menghapuskan kerja lembur;
- (d) Mengurangi jam kerja;
- (e) Mengurangi hari kerja;
- (f) Meliburkan atau merumahkan pekerja/buruh secara bergilir untuk sementara waktu;
- (g) Tidak atau memperpanjang kontrak bagi pekerja yang sudah habis masa kontraknya;
- (h) Memberikan pensiun bagi yang sudah memenuhi syarat;

Pemohon Kasasi tidak menempuh upaya-upaya sebagaimana dimaksud di atas, karena faktanya Pemohon Kasasi melakukan pemutusan hubungan kerja bukan karena efisiensi, namun pemutusan hubungan kerja yang terjadi adalah karena PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah berakhir jangka waktu perjanjiannya, sebagaimana yang telah kami uraikan dalam I.A di atas. (vide bukti T-1, vide bukti T-2, vide bukti T-4 s/d vide bukti T-6, vide bukti T-9, vide bukti T-10, vide bukti T-13, vide bukti T-14, vide bukti T-17, vide bukti T-18, vide bukti T-21, vide bukti T-22, vide bukti T-24, vide bukti T-25, vide bukti T-28 s/d vide bukti T-31, vide bukti T-33 s/d vide bukti T-35, vide bukti T-40, vide bukti T-41, vide bukti T-44, vide bukti T-45, vide bukti T-48, vide bukti T-49, vide bukti T-51, vide bukti T-52, vide bukti T-54, dan vide bukti T-55);

26. Bahwa dalam point 3 Amar Putusan, dan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 28 alinea 3, yang selengkapny kami kutip sebagai berikut:

Point 3 Amar Putusan:

Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan tindakan efisiensi terhitung sejak tanggal 24 Maret 2014;

Pertimbangan *Judex Facti* halaman 28 alinea 3:

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut di atas alasan Tergugat melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat dengan tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)/Kontrak Kerja kepada Penggugat adalah karena alasan pihak pemberi Kerja tidak memperpanjang kerja sama dengan Tergugat maka

Hal. 20 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



dapat dikatakan Tergugat telah melakukan tindakan efisiensi terhadap para pekerja Tergugat termasuk Para Penggugat;"

Sebagaimana uraian kami dalam point 17 dan point 18 di atas, yang pada pokoknya menyatakan bahwa PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah sesuai dengan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) UU Ketenagakerjaan dan Pasal 3 Kepmen 100/2004, sehingga PKWT tersebut demi hukum tidak dapat dijadikan PKWTT, dan putusannya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah karena disebabkan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Oleh karena itu point 3 Amar Putusan, dan pertimbangan *Judex Facti* halaman 28 alinea 3 sebagaimana dimaksud di atas, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan tindakan efisiensi terhadap Para Termohon Kasasi adalah sangat keliru;

27. Bahwa point 3 Petitum, dan point 8 Posita Para Termohon Kasasi, yang selengkapny kami kutip sebagai berikut:

Point 8 Posita:

"Bahwa adapun tuntutan penggugat atas tindakan PHK sepihak oleh PT. DMS adalah berupa sebagaimana diatur dalam pasal 163 ayat (2) dan dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) dan Pasal 155 (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, Uang Pesangon, Penghargaan, Uang Penggantian Hak, Tunjangan Hari Raya tahun 2014, Upah masa proses dengan total keseluruhan berjumlah Rp 983.400.000,00 (sembilan ratus delapan puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

- a. *Uang pesangon sesuai masa kerja masing-masing sebanyak 30 orang, jumlah total Rp 556.800.000,00;*
- b. *Yang penghargaan Rp 88.800.000,00;*
- c. *Uang penggantian hak:*
 - *Tunjangan perumahan 30 orang Rp 81.000.000,00;*
 - *Tunjangan hari raya tahun 2014, Rp 45.600.000,00;"*
- d. *Upah masa proses permasalahan PHK sejak di PHK sepihak sampai bulan Agustus 2014, Rp 211.200.000,00;*
- e. *Upah masa proses hingga mendapat keputusan tetap dari pengadilan untuk masing-masing 30 orang dengan upah per bulan sebesar UMP (Upah Minimum Propinsi);*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- f. Maka jumlah tuntutan adalah sebesar Uang Pesangon, Penghargaan, Uang Penggantian hak dan ditambah upah perbulan selama proses permasalahan sampai mendapat keputusan tetap dari pengadilan hubungan industrial;"

Point 3 Petitum:

"Menghukum Tergugat untuk membayar ganti rugi kepada Penggugat sebagaimana dalam tuntutan sebesar Rp 983.400.000,00 (sembilan ratus delapan puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah);"

Point 8 posita Para Termohon Kasasi sebagaimana dimaksud di atas memakai dasar Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, dimana Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tersebut adalah mengenai PHK terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan:

"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dalam Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);"

Berdasarkan Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud di atas, PHK dapat dilakukan oleh Pengusaha apabila terjadi perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, namun pada faktanya Pemohon Kasasi tidak melakukan PHK terhadap Para Termohon Kasasi karena perubahan status, penggabungan, atau peleburan perusahaan, dan pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh di perusahaannya, namun putusanya hubungan kerja yang terjadi adalah karena PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah berakhirnya jangka waktu yang telah ditetapkan dalam PKWT, sebagaimana yang telah kami uraikan dalam point 14 dan 15 di atas. Dasar hukum yang digunakan Para Termohon Kasasi menggunakan Pasal 163 ayat (2) UU Ketenagakerjaan adalah ngawur dan sangat mengada-ngada, oleh karena itu seharusnya *Judex Facti* ditingkat

Hal. 22 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial menolak gugatan dari Termohon Kasasi. Dengan demikian *Judex Facti* telah salah dan sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Terhormat menyatakan gugatan Termohon Kasasi ditolak;

28. Bahwa dalam point 4 Amar Putusan, dan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 30 alinea 1, yang selengkapny kami kutip sebagai berikut:

Point 4 Amar Putusan Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST:

"Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi karena pemutusan hubungan kerja yang menjadi hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus sebesar Rp 983.400.000,00 dengan rincian sebagai berikut:"

Pertimbangan *Judex Facti* halaman 30 alinea 1:

"Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi uang pesangon sebesar Rp 983.400.000,00 adalah beralasan hukum oleh karena patut untuk dikabulkan dengan perincian sebagai berikut:"

Berdasarkan point 4 Amar Putusan, dan Pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana telah kami kutip di atas, *Judex Facti* telah mengabulkan point 3 Petitum Para Termohon Kasasi, dengan mengabulkan uang pesangon yang dituntut oleh Para Termohon Kasasi yakni sebesar Rp 983.400.000,00 (sembilan ratus delapan puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah) sebagaimana tuntutan Para Termohon Kasasi dalam point 8 Posita Para Termohon Kasasi, namun point 4 Amar Putusan, dan Pertimbangan *Judex Facti* dalam halaman 30 alinea 1 tersebut tidak disertai dasar hukum dikabulkannya uang pesangon sebesar Rp 983.400.000,00 (sembilan ratus delapan puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah) dan uang pesangon tersebut tidak dirinci secara jelas;

Oleh karena itu, Pemohon Kasasi sangat keberatan terhadap point 4 Amar Putusan, dan Pertimbangan *Judex Facti* halaman 30 alinea 1 tersebut, karena point 4 Amar Putusan, dan pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana yang telah kami kutip di atas, sukar dimengerti, tidak jelas, tidak memberikan alasan/pertimbangan yang dapat dimengerti dan tidak memberikan dasar hukumnya;

29. Bahwa dalam Posita Para Termohon Kasasi, Para Termohon Kasasi tidak mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi telah melakukan efisiensi sebagaimana dimaksud dalam point 3 Amar Putusan dalam, dan pertimbangan *Judex Facti* dalam Point 26 di atas. Oleh karena itu, point 3

Hal. 23 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



Amar Putusan tersebut, *Judex Facti* telah melampaui batas wewenang, sebagaimana telah diatur dalam Pasal 178 ayat (3) H.I.R., yang selengkapnya akan kami kutip sebagai berikut:

"Pasal 178 ayat (3) H.I.R.:

IA tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan lebih dari pada yang digugat;"

Larangan Hakim menjatuhkan putusan melampaui batas wewengangnya ditegaskan juga dalam:

- Putusan MA Nomor 589 K/Sip/1970;
- Putusan MA Nomor 1001 K/Sip/1972;

Sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Terhormat yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* untuk menolak Putusan *Judex Facti* tingkat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, karena tidak memberikan dasar hukum dan telah menjatuhkan keputusan yang tidak digugat dalam gugatan Para Termohon Kasasi;

I.C *Judex Facti* Telah Melakukan Kelalaian Dalam Menerapkan Hukum Acara, Karena *Judex Facti* Telah Mempertimbangkan Alat Bukti Berupa Foto Copy Dan/Atau Salinan;

30. Bahwa Pemohon Kasasi menolak secara tegas dan nyata pertimbangan *Judex Facti* pada putusannya dalam alinea 2 halaman 14, alinea 1 halaman 16, alinea 1 halaman 18, dan alinea 3 halaman 21, karena sangat bertentangan dengan fakta yang disertai ketentuan peraturan perundang-undangan dimana *Judex Facti* hanya memberikan pertimbangannya berdasarkan asumsi-asumsi belaka dan tidak disertai dasar hukum mengenai PKWT antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi menjadi PKWTT. Bahwa Pemohon Kasasi membantah seluruh pertimbangan *Judex Facti* tersebut yang argumentasi-argumentasinya akan Pemohon Kasasi uraikan di bawah ini;

31. Bahwa Pasal 164 HIR, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pasal 164 HIR:

"Maka yang disebut alat-alat bukti, yaitu:

- a. Bukti Surat;*
- b. Bukti Saksi;*
- c. Persangkaan;*



d. Pengakuan;

e. Sumpah;”

Berdasarkan Pasal 164 HIR sebagaimana yang telah kami kutip di atas, alat-alat bukti yang sah adalah Bukti Surat, Bukti Saksi, Persangkaan, Pengakuan, dan sumpah;

32. Bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 701 K/Sip/1974 tanggal 14 April 1976, dan Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 112 K/Pdt/1996 tanggal 17 September 1998, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Kaidah Hukum Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 701 K/Sip/1974 tanggal 14 April 1976:

“Dalam mengajukan “foto copy surat-surat” sebagai alat bukti di dalam persidangan gugatan perdata di Pengadilan, maka foto copy surat tersebut oleh seorang Pejabat harus dinyatakan telah sesuai dengan aslinya. Bilamana tidak demikian, maka bukti surat berupa foto copy tersebut, merupakan alat bukti yang tidak sah didalam persidangan;”

Kaidah hukum Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 112 K/Pdt/1996 tanggal 17 September 1998:

“Foto copy suatu surat diserahkan oleh salah satu pihak ke persidangan Pengadilan Perdata untuk digunakan sebagai “alat bukti surat”. Ternyata foto copy surat tersebut:

- Tanpa disertai “surat aslinya” untuk disesuaikan dengan surat aslinya tersebut; “atau”
- Tanpa dikuatkan oleh keterangan saksi dan alat bukti lainnya;

Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagaimana yang telah kami kutip di atas, maka “foto copy surat” tanpa disertai “Surat Aslinya”, maka menurut hukum pembuktian acara perdata tidak dapat digunakan sebagai “alat bukti yang sah” dalam persidangan Pengadilan;”

33. Bahwa dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 14 alinea 2, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 14 alinea 2:

“Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti surat yang bermeterai cukup dan setelah dicocokkan dengan aslinya ternyata sebagian



cocok dan sebagian lagi tidak ada aslinya dan diberi tanda vide bukti nomor P-1 s/d P-9;"

Pada persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, bukti-bukti surat yang diajukan oleh Para Termohon kasasi adalah sebagai berikut:

- **P.1A** yaitu Surat Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu (SPKWT) Nomor K 792/SPK-HRD/DMS/XII/2008 tanggal 9 Desember 2008 dan berlaku sampai tanggal 8 Desember 2009 (berlaku satu tahun) atas nama Amazon;
- **P.1B** yaitu Surat Perjanjian Kerja untuk tertentu II Nomor K 27/SPK-HRD/DMS/XII/2009 tanggal 9 Desember 2009 berlaku sampai tanggal 30 Juni 2010 (tujuh bulan) atas nama Amazon;
- **P.1C** yaitu Surat Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu I Nomor K 009/SPK-HRD/DMS-LGHO/VIII/2010 tanggal 10 Agustus 2010 bertaku sampai tanggal 31 Desember 2010 (lima bulan) atas nama Amazon;
- **P.1D** yaitu Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu Nomor K 126/SPK-HRD/DMS/LGHO/I/2011 tanggal 1 Januari 2011 berlaku sampai tanggal 31 Maret 2011 (tiga bulan) atas nama Amazon;
- **P.1E** yaitu Perjanjian Kemitraan Madya Nomor 026/SPJ-DMS-LGHO/LEG/IV/2011 tanggal 1 April 2011 berlaku sampai 30 April 2011 (satu bulan) atas nama Amazon;
- **P.1F** yaitu Surat perjanjian kerja untuk waktu tertentu Nomor K124/SPK-HRD/DMS-LGHO/V/2011 tanggal 1 Mei 2011 berlaku sampai tanggal 30 Juni 2011 (dua bulan) atas nama Amazon;
- **P.1G** yaitu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu Nomor K063/SPK-HRD/DMS-LGHO/VII/2011 tanggal 1 Juli 2011 berlaku sampai tanggal 31 Agustus 2011 atas nama Amazon;
- **P.1H** yaitu Perjanjian kerja untuk waktu tertentu Nomor K124/SPK-HRD/DMS-LGHO/I/2012 tanggal 1 Januari 2012 berlaku sampai tanggal 31 Maret 2012 atas nama Amazon;
- **P.2** yaitu Masa kerja para Penggugat/karyawan pada PT. Duta Mitra Solusindo (bervariasi dari tiga sampai delapan tahun);

Hal. 26 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- **P.3** yaitu Slip Gaji melalui Bank selama dua bulan terakhir Februari –Maret 2014 atas nama Hasan Basri/Penggugat;
- **P.4** yaitu Transfer gaji *print out* Bank dua bulan terakhir atas nama Hasan Basri penggugat;
- **P.5** yaitu Kartu peserta Jamsostek Para penggugat;
- **P.6** yaitu Rincian saldo iuran Jaminan Hari tua penggugat atas nama Hasan Basri;
- **P.7** yaitu Surat Perintah Jalan/kerja;
- **P.8** yaitu Surat Pemberitahuan kontrak kerja kepada Hasan Basri penggugat telah selesai/berakhir (Pemutusan Hubungan Kerja);
- **P.9** yaitu Risalah Perundingan Bipartit/dari Naker (tidak ada kesepakatan);

Dalam fakta persidangan Para Termohon Kasasi hanya mempertunjukkan/memperlihatkan 2 (dua) bukti surat asli yakni P.3, dan P.8 sebagaimana dimaksud di atas, selain itu sejumlah 14 (empat belas) bukti lainnya adalah berupa foto copy/salinan. Oleh karena itu, berdasarkan yurisprudensi sebagaimana yang telah kami uraikan dalam point 32 di atas, maka bukti surat foto copy/salinan sejumlah 14 (empat belas) tidak dapat digunakan sebagai “alat bukti yang sah;”

34. Bahwa Pemohon Kasasi secara tegas menolak Putusan Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST, karena *Judex Facti* telah salah menerapkan Hukum Acara Perdata dengan mendasarkan alat bukti berupa foto copy/salinan dan bertentangan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia;

35. Bahwa dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 16 alinea 1, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 16 alinea 1:

“Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim Para Penggugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Sdr. Arib Kurtianto dan Sdr. Efendi Rubianto yang semuanya telah memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:”



Berdasarkan *Judex Facti* pada halaman 16 alinea 1 sebagaimana yang telah kami kutip di atas, Para Termohon Kasasi telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni Sdr. Arib Kustianto dan Sdr. Efendi Rubianto;

36. Bahwa dalam Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 18 alinea 1, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 18 alinea 1:

"Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan saksi-saksi yaitu Sdr. Taufik Qurahman dan Sdr. Jefriansyah yang semuanya telah memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah yang pada pokoknya menerangkan hal-hal sebagai berikut:"

Berdasarkan Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 18 alinea 1 sebagaimana yang telah kami kutip di atas, Para Termohon Kasasi telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yakni Sdr. Taufik Qurahman dan Sdr. Jefriansyah;

37. Bahwa Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 21 alinea 3, yang selengkapnya kami kutip sebagai berikut:

Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 21 alinea 3:

"Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Para Penggugat telah mengajukan alat bukti surat yang bertanda P-1 s/d P-9 dan disamping itu Para Penggugat juga mengajukan 4 (empat) orang saksi yaitu Sdr. Arib Kurtianto, Sdr. Taufik Qurahman, Sdr. Efendi Rubianto, dan Sdr. Jefriansyah yang semuanya telah memberikan keterangan di persidangan dibawah sumpah;"

Berdasarkan Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 21 alinea 3, sebagaimana yang telah kami kutip di atas, yang pada pokoknya menyatakan bahwa Para Termohon Kasasi mengajukan 4 (empat) orang saksi yakni Sdr. Arib Kurtianto, Sdr. Taufik Qurahman, Sdr. Efendi Rubianto, dan Sdr. Jefriansyah adalah kesalahan yang fatal karena tidak sesuai dengan Pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 16 alinea 1, dan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 18 alinea 1, sebagaimana yang telah kami uraikan dalam point 35, dan point 36 di atas;

38. Bahwa berdasarkan uraian-uraian Pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas, maka *Judex Facti* dengan ini telah melakukan kesalahan fatal dan berat dalam Pertimbangan untuk memutuskan Perkara Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST dengan menyebutkan jumlah saksi yang berbeda-beda serta mengakibatkan kesesuaian dalam pertimbangan untuk memutuskan Perkara Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST.;

39. Bahwa Pemohon Kasasi dengan ini sangat keberatan dengan kesalahan yang dilakukan *Judex Facti*, sehingga kesalahan yang fatal dalam pertimbangan menyebabkan putusan yang salah dan sangat merugikan bagi Pemohon Kasasi;

Berdasarkan argumentasi-argumentasi, dalil-dalil, dan uraian-uraian yang telah Pemohon Kasasi sampaikan di atas, sudah sepatutnya Majelis Hakim Agung Yang Terhormat yang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara *a quo* untuk menerima permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;

Menimbang, bahwa terlepas dari alasan-alasan kasasi dari Pemohon Kasasi tersebut, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum, dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Bahwa meskipun gugatan dalam perkara *a quo* diajukan secara kolektif, namun demikian hak-hak yang dituntut adalah hak-hak masing-masing pekerja secara individual;
- b. Bahwa pokok perkara yang diperselisihkan dalam perkara *a quo* pada pokoknya adalah berkenaan dengan atas ketidakabsahan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang semula didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun demikian dalam posita gugatan Para Penggugat tidak menguraikan secara rinci runtutan waktu (kapan dimulai dan berakhirnya) masing-masing hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat untuk masing-masing Penggugat;
- c. Bahwa berbeda dengan perkara atas suatu hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), uraian tentang rincian waktu masing-masing hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk masing-masing Penggugat adalah penting untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang didasarkan pada beberapa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), khususnya untuk menentukan sejak kapan atau pada tahapan yang mana ketidakabsahan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) *a quo*;

Hal. 29 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



- d. Bahwa ketidakjelasan uraian tentang rincian waktu masing-masing hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) untuk masing-masing Penggugat dalam surat gugatan dapat dilihat/diketahui dari amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada angka "4" yang menetapkan secara kolektif (tanpa dirinci untuk hak masing-masing individu Penggugat) atas besarnya hak individual masing-masing dari Para Penggugat;
- e. Bahwa uraian dalam dalil-dalil (posita) dalam surat gugatan yang demikian adalah bersifat kabur (*obscur libel*);
- f. Bahwa berdasarkan yurisprudensi selama ini terhadap gugatan yang kabur (*obscur libel*), surat gugatan tersebut adalah cacat formil dan gugatan yang demikian adalah tidak memenuhi syarat formil, dan atas gugatan yang demikian harus dinyatakan tidak dapat diterima ("NO");
- g. Bahwa ternyata dalam gugatan Para Penggugat menuntut hak kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atas pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun ternyata dalam petitum tidak menguraikan secara rinci hak kompensasi untuk masing-masing Para Penggugat, hanya menuntut hak kompensasi seluruhnya Para Penggugat sebesar Rp 983.400.000,00 (sembilan ratus delapan puluh tiga juta empat ratus ribu rupiah);
- h. Bahwa petitum yang tidak terinci mengakibatkan gugatan kabur (*obscur libel*), vide Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 550 K/Sip/1979 tanggal 31 Mei 1980;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: PT. DUTA MITRA SOLUSINDO tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST tanggal 8 April 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dikabulkan dan nilai gugatan dalam perkara ini di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka Para Termohon Kasasi sebagai pihak yang kalah dihukum membayar biaya perkara dalam tingkat pertama dan dalam tingkat kasasi;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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. DUTA MITRA SOLUSINDO** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 233/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST tanggal 8 April 2015;

MENGADILI SENDIRI

- Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Menghukum Para Termohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat pertama dan dalam tingkat kasasi, yang dalam tingkat kasasi ini sejumlah Rp 500.000,00 (lima ratus ribu rupiah) ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 4 Februari 2016, oleh H. Yulius, S.H., M.H. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Arsyad S.H., M.H. dan Dr. Horadin Saragih, 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 dibantu oleh Agus Budi Susilo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para Pihak.

Anggota Majelis:

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

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

Ketua Majelis,

ttd./H. Yulius, S.H., M.H.

Hal. 31 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015



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

Panitera Pengganti:
ttd./Agus Budi Susilo, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

| | | |
|------------------------|----|------------|
| 1. Meterai | Rp | 6.000,00 |
| 2. Redaksi | Rp | 5.000,00 |
| 3. Administrasi kasasi | Rp | 489.000,00 |
| Jumlah | Rp | 500.000,00 |

Untuk salinan
Mahkamah Agung RI
atas nama Panitera
Panitera Muda Perdata,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP 19591207.1985.12.2.002

Hal. 32 dari 32 hal.Put.Nomor 807 K/Pdt.Sus-PHI/2015