



PUTUSAN

Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

GOKLAS SIMANJUNTAK, Warganegara Indonesia bertempat tinggal di Jalan Teratai Nomor 4 RT 005 RW 001, Kelurahan Batu Selicin, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada Yadi Mulyadi, SH., MH., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Ruko Panbil Blok C-3 Lantai 3, Muka Kuning Kota Batam berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Oktober 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT. CITRA SHIPYARD, berkedudukan di Kavling 20 Sei Lekop, Kampung Becek, Sagulung Tanjung Uncang Kota Batam, yang diwakili oleh Ali Ulai, selaku Direktur, PT. CITRA SHIPYARD, dalam hal ini memberi kuasa kepada Bobby Batubara, S.H., Advokat, beralamat Komplek Sulaeman Jayanah Plaza Lt III, Blok A Nomor 6 Jalan Sutan Abdul Rahman Nomor 1 Lubuk Baja Nagoya, Kota Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Januari 2017, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dengan jabatan sebagai Operator *Crane*, awal-akhir kerja 14 April 2011 sampai dengan 14 Desember 2015, masa kerja 4 tahun 8 bulan, jumlah kontrak kerja 6 kali, dan menerima upah sebesar Rp2.873.273,00 (dua juta delapan ratus tujuh puluh tiga ribu dua ratus tujuh puluh tiga rupiah);
2. Bahwa didalam mengadakan hubungan kerja, Penggugat bekerja dengan status sebagai karyawan kontrak (PKWT), di kontrak secara berulang-ulang

Halaman 1 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017



dan berkelanjutan lebih dari 3 (tiga) kali kontrak kerja tanpa jeda waktu (*break*). Diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1 (satu) bulan Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dengan tanpa adanya kontrak kerja. Hal ini nyata dan tidak terbantahkan Tergugat telah melakukan kontrak kerja dengan Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan cara melanggar hukum. Maka, dengan ini Penggugat akan menguraikan kronologis dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang di alami, sebagai berikut:

Awal-Akhir Kerja	Jangka Waktu	Keterangan Kontrak
1. 14/04/11 ~ 13/04/13	24 Bln	Kontrak - 1
2. 14/04/13 ~ 13/04/14	12 Bln	Kontrak - 2
3. 14/04/14 ~ 13/05/14	1 Bln	Kerja tanpa adanya Kontrak
4. 14/05/14 ~ 13/05/15	12 Bln	Kontrak - 4
5. 14/05/12 ~ 13/06/15	1 Bln	Kerja tanpa adanya Kontrak
6. 15/06/15 ~ 14/12/15	6 Bln	Kontrak - 6

untuk itu, dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat, Tergugat telah melanggar ketentuan yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan patut di hukumi;

3. Bahwa untuk memperoleh kepastian hukum dalam hal status bekerja serta hak-hak lainnya, Penggugat telah berusaha untuk menyelesaikan dengan cara kekeluargaan dengan Tergugat, namun tidak ada tanggapan yang baik dari Tergugat;
4. Bahwa oleh karena tidak ada tanggapan yang baik dari Tergugat, maka perkara *a quo* kemudian di limpahkan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk dilakukan mediasi, namun demikian dalam mediasi tersebut tidak ada titik temu, akhirnya mediator mengeluarkan surat Anjuran Nomor B. 0540/TK-4/PHI/V/2016, tanggal 10 bulan Mei tahun 2016, untuk kasus *a quo* yang isinya:

Menganjurkan:

1. Agar pengusaha PT Citra Shipyard memberikan uang pisah kepada pekerja Goklas Simanjuntak yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan PT Citra Shipyard mengacu pada Pasal 162 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Agar masing-masing pihak memberikan tanggapan secara tertulis terhadap Anjuran di atas selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima surat ini.
5. Bahwa dengan di keluarkannya anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam sebagaimana tercantum pada poin 1(satu) di atas, Penggugat telah menolak atas anjuran tersebut, karena pegawai mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak mempertimbangkan bukti-bukti dan fakta-fakta yang telah di sampaikan oleh Penggugat, yaitu walaupun Penggugat di duga telah direkayasa mengundurkan diri namun Penggugat tetap bekerja di perusahaan Tergugat. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Batam tidak faham dalam menganalisa hukum dengan bukti dan fakta yang sebenarnya, sehingga dengan anjuran tersebut Penggugat merasa sangat dirugikan;
6. Bahwa berdasarkan uraian dan kronologis yang telah Penggugat uraikan pada posita angka 1 (satu) dan 2 (dua) dapat terlihat dengan jelas bahwa Penggugat telah di pekerjaan oleh Tergugat pada pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan hubungan kerja dilakukan dengan kontrak kerja lebih dari 3 (tiga) tahun dan di lakukan secara berulang-ulang dan berkelanjutan tanpa adanya jeda/tenggang waktu (*break*) dan terdapat diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1 (satu) bulan Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dengan tanpa adanya kontrak kerja. Dalam hal ini, secara terang dan tidak terbantahkan adanya pelanggaran kontrak yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu dengan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja yang benar sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pelanggaran terhadap kontrak kerja. Untuk itu, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo agar menyatakan sah Tergugat telah melanggar hukum Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan memutuskan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sebagai hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau permanen sejak adanya hubungan kerja;
7. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 1 (satu) dan 6 (enam) sangat jelas dan tidak terbantahkan bahwa Penggugat di pekerjaan pada pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan bersifat tetap, yang mana

Halaman 3 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat pada pekerjaan yang merupakan jenis pekerjaan yang bersifat tetap. Maka menurut aturan yang berlaku tidak di benarkan di lakukan kontrak terhadap Peggugat. Hal mana telah ditegaskan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 59 ayat (1) dan (2), yang berbunyi:

Pasal 59 ayat (1) dan (2)

- 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 (tiga) tahun;
 - c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Maka sangat jelas, hal ini dapat di simpulkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat dengan menempatkan Peggugat untuk melaksanakan pekerjaan sebagai Operator *Crane*, ini merupakan pekerjaan yang bersifat terus menerus secara sifat, sehingga secara jelas dan nyata-nyata Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

8. Bahwa berdasarkan fakta hukum pada posita angka 2 (dua) dan 6 (enam) Peggugat di dalam melaksanakan hubungan kerjanya telah di kontrak berkali-kali oleh Tergugat, di mana kontrak yang di lakukan merupakan pelanggaran kontrak, yaitu lebih dari 3 (tiga) kali dan 3 (tiga) kali kontrak kerja tanpa adanya pembaruan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama. Hal mana bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (5) dan (6) yang berbunyi:

Pasal 59 (5) dan (6)

- (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;

Halaman 4 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(6). Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian waktu tertentu yang lama, pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

9. Bahwa berdasarkan uraian pada posita angka 7 (tujuh) dan 8 (delapan), terhadap akibat hukum yang di timbulkan dari pelanggaran kontrak kerja tersebut berakibat kepada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi Hubungan Kerja menurut ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu atau Permanen, sebagaimana di tegaskan di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (7), yang berbunyi:

Pasal 59 ayat (7)

“Perjanjian kerja 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”;
Maka atas dasar pemaparan di atas, Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang menangani perkara *a quo* untuk menetapkan Penggugat menjadi karyawan tetap atau permanen di perusahaan Tergugat sejak adanya hubungan kerja;

10. Bahwa dengan adanya fakta hukum yaitu terdapat diantara kontrak kerja yang satu dengan yang lainnya selama 1 (satu) bulan Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dengan tanpa adanya kontrak kerja sebagaimana uraian pada *posita* angka 2 (dua). Hal ini secara terang dan tidak terbantahkan adanya pelanggaran hukum yang dilakukan oleh Tergugat, yaitu dengan tidak menjalankan sistem perjanjian kerja yang benar sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Maka dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat adalah merupakan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Hal mana telah di tegaskan dalam Pasal 57 ayat (2), yang berbunyi:

Pasal 57 ayat (2)

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- 2) Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu;

Halaman 5 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Untuk itu, Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* agar menyatakan sah Tergugat telah melanggar hukum Ketenagakerjaan terhadap pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan memutuskan Penggugat berhak menjadi karyawan permanen;

11. Bahwa berdasarkan fakta hukum, pada saat adanya permintaan dari Penggugat untuk di angkat menjadi karyawan tetap (permanen) atau Tergugat membayarkan uang pesangon beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat berdasarkan hukum Ketenagakerjaan sebagaimana uraian pada angka 3 (tiga), ternyata Tergugat telah menolak dan tetap pada pendiriannya untuk mengakhiri hubungan kerja dan tidak bersedia untuk membayar hak-hak Penggugat. Kondisi tersebut, patut diduga bahwa Tergugat tidak mempunyai itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan *a quo* dan telah sengaja menelantarkan Penggugat dan keluarganya;
12. Bahwa terhadap pengakhiran hubungan kerja dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai dan terhadap hak-hak yang wajib di terima oleh Penggugat hingga perkara *a quo* di ajukan tidak berikan oleh Tergugat, ini merupakan pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang berlaku sebab atas dasar *Posita* yang diuraikan Penggugat dari angka 1 sampai dengan angka 11 di atas, mengacu pada prinsip hukum ketenagakerjaan yang berlaku dan mengacu kepada hubungan industrial yang baik, seharusnya Tergugat mempunyai tanggung jawab untuk mempekerjakan Penggugat dengan status sebagai karyawan tetap (permanen) sebagaimana di uraikan pada posita angka 9 (sembilan) dan atau 10 (sepuluh), yakni mengacu pada Pasal 59 ayat (7) dan atau Pasal 57 ayat (2). Sedangkan pengakhiran hubungan kerja dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku dan tidak ada satu pasalpun yang menjelaskan di dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan hubungan kerja yang bersifat permanen bisa berakhir tanpa di berikan uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak beserta hak-hak lainnya, maka oleh karena itu Penggugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk menolak pengakhiran hubungan kerja tanpa diberikannya uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak beserta hak-hak lainnya kepada Penggugat yang seharusnya demi hukum Tergugat mempunyai kewajiban untuk mempekerjakan kembali Penggugat dengan status karyawan tetap

Halaman 6 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017



(*permanen*) tanpa syarat pada posisi dan jabatan semula atau menghukum Tergugat untuk membayar seluruh hak-hak yang wajib di terima oleh Penggugat;

13. Bahwa apabila Tergugat tetap pada pendiriannya untuk mengakhiri hubungan kerja terhadap Penggugat, maka untuk itu memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk memutus uang pesangon Penggugat sebagaimana uraian di bawah ini dengan dasar Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Uang Pesangon:

Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Pesangon
4,8	2.873.273,00	10	28.732.730,00	2	5.746.546,00	15%	5.171.891,00	39.651.167,00

Terhitung Total: (tiga puluh sembilan juta enam ratus lima puluh satu ribu seratus enam puluh tujuh rupiah);

14. Bahwa sebagai akibat dari adanya perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat, maka berdasarkan aturan yang berlaku, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap tentang upah Penggugat selama proses perselisihan tetap wajib di bayarkan oleh Tergugat sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hal mana ketentuan tersebut sudah diatur didalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo putusan mahkamah konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 september 2011. sebagaimana uraian di bawah:

Pasal 155 ayat (2)

"Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.";

Mengadili,

1. Mengabulkan permohonan para Pemohon;
2. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) adalah bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;



3. Frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai belum berkekuatan hukum tetap;

4. Memerintahkan pemuatan putusan ini dalam Berita Negara Republik Indonesia sebagaimana mestinya;

Bahwa berdasarkan uraian di atas cukup terang dan sangat jelas bahwa upah selama proses sebelum penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditetapkan atau berkekuatan hukum tetap wajib untuk dilaksanakan oleh Tergugat sebagaimana di pertegas dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi R.I Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang Pasal 155 ayat (2) dan ayat (3) Undang Undang 13/2003 yang intinya agar memberikan perlindungan pekerja/buruh dari kemungkinan atau potensi arogansi pengusaha. Dengan demikian frasa 'belum ditetapkan oleh Lembaga yang berkekuatan hukum tetap ditafsirkan sampai berkekuatan hukum tetap merupakan satu statement yang wajar, yang sah, dan sudah merupakan praktik sehari-hari didalam proses peradilan;

15. Bahwa untuk upah Penggugat, sejak di akhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat sudah tidak dibayarkan lagi, untuk itu mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah Penggugat sampai dengan September 2016, sebesar:

Awal Kerja	Akhir Kerja	Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 155 Ayat (2) s/d Sep 2016	
14-Apr-11	14-Dec-15	4,8	2.873.273,00	10	28.732.730,00

Terhitung Total: (dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah);

dan atau besaran nilainya diperhitungkan sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

16. Bahwa oleh karena Tergugat merupakan pihak yang bersalah dalam perkara ini, wajar apabila kepadanya dibebani untuk menanggung seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, kami mohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa perkara a quo memberikan keputusan sebagai berikut;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;



- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi hubungan kerja dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau menjadi karyawan tetap sejak adanya hubungan kerja karena melanggar Pasal 59 dan atau Pasal 57 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menyatakan pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat dengan dasar alasan masa kontrak kerja telah selesai dan terhadap hak-hak yang wajib diterima oleh Penggugat hingga perkara *a quo* diajukan tidak berikan oleh Tergugat adalah pelanggaran karena bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Menyatakan menurut hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);
- Memerintahkan kepada Tergugat untuk membayar upah selama proses sejak Penggugat tidak di pekerjakan sampai dengan bulan September 2016, sebesar:

Awal Kerja	Akhir Kerja	Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 155 Ayat (2) s/d Sep 2016	
14-Apr-11	14-Dec-15	4,8	2.873.273,00	10	28.732.730,00

Terhitung Total: (dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh dua ribu tujuh ratus tiga puluh rupiah);

dan atau besaran nilainya di perhitungkan sampai dengan adanya keputusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

- Memerintahkan Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu uang pesangon sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon:

Masa Kerja (Thn)	Upah	Pasal 156 Ayat (2)		Pasal 156 Ayat (3)		Pasal 156 Ayat (4)		Total Pesangon
4,8	2.873.273,00	10	28.732.730,00	2	5.746.546,00	15%	5.171.891,00	39.651.167,00

Terhitung Total: (tiga puluh sembilan juta enam ratus lima puluh satu ribu seratus enam puluh tujuh rupiah);

- Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;
- Atau;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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

I. Tentang gugatan salah orang (*exceptio error in persona*);

1. Bahwa, Penggugat dalam hal mengajukan gugatan Perselisihan Hak dalam gugatannya perkara aquo kepada Tergugat adalah tidak tepat atau "*error in persona*" disebabkan antara Penggugat dengan Tergugat tentunya tidak mempunyai hubungan hukum sama sekali setelah Penggugat membuat dan mengajukan surat kepada Tergugat, yaitu "surat pengunduran diri" dari perusahaan Klien kami PT. Citra Shipyard selaku Tergugat, atas nama dirinya sendiri Goklas Simanjuntak, yang diperbuat sendiri oleh pekerja tanggal Batam, 14 Mei 2015, dan ditandatangani dengan disaksikan oleh orang bernama Apeng;
2. Bahwa, berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia, tanggal 13 Desember 1958, Nomor 4.K/Sip/1958, telah menyatakan dengan saksama:

"Sebagai syarat mutlak guna untuk dapat menuntut seseorang didepan Pengadilan adalah adanya perselisihan hukum antara Penggugat dengan Tergugat";

Bahwa, berdasarkan Yurisprudensi yang telah tersebut diatas, terbukti secara hukum Penggugat telah mengajukan gugatan yang salah orang, atau Penggugat tidak mempunyai alasan hukum yang kuat guna untuk mengajukan gugatan perselisihan hak terhadap Tergugat;

3. Bahwa, terhadap adanya prinsip hukum terhadap hubungan kerja dapat kami jelaskan, yaitu:

3.1 Adanya perintah dari pemberi kerja kepada pekerja, adanya material yang dikerjakan (pekerjaan) dan adanya upah";

3.2 Dan setelah prinsip hubungan kerja tersebut ada, barulah kemudian timbulnya Hak dan Kewajiban";

Sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 Ayat 15) Undang Undang Republik Indonesia, Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan Pasal 1) Ayat (15) Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan Pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur Pekerja, upah dan perintah";

Halaman 10 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017



4. Bahwa, sangat jelas diatas, prinsip-prinsip hukum terhadap terjadinya hubungan kerja tersebut, sehinga Tergugat berpendapat gugatan Penggugat, adalah:

Gugatan yang salah sasaran atau gugatan salah orang atau “*error in persona*” karena tidak terbukti adanya hubungan hukum sama sekali antara Penggugat dengan Tergugat, oleh karena itu gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

II. Tentang gugatan kabur karena objek gugatan tidak jelas (*obsuur libel*);

1. Bahwa, Penggugat didalam gugatannya terdapat didalam perkara *a quo* telah mengajukan gugatan perselisihan hak kepada Tergugat. Dimana Penggugat telah menguraikan dimana Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat. Dimana selanjutnya Penggugat berdasarkan pada *posita* 4) telah menjelaskan secara seksama, antara lain:

	Awal – Akhir Kerja	Jangka Waktu	Keterangan Waktu
1.	14/04/11 – 13/04/13	24 Bulan	Kontrak – 1
2.	14/04/13 – 13/04/14	12 Bulan	Kontrak – 2
3.	14/04/14 – 13/05/14	1 Bulan	Kerja tanpa kontrak
4.	14/05/14 – 13/05/15	12 Bulan	Kontrak – 4
5.	14/05/12 – 13/06/15	1 Bulan	Kerja tanpa kontrak
6.	15/06/15 – 14/12/15	6 Bulan	Kontrak – 6

Bahwa, tidak benar secara fakta hukum jika Penggugat berani untuk mengatakan “kontrak kerja sebanyak demikian” sebagaimana dimaksud pada Poin 1) sebagaimana dimaksud diatas yang disebabkan terbukti secara fakta hukum yang benar adalah berdasarkan pada:

- 1.1. Kontrak – I (pertama) antara Klien kami PT Citra Shipyard Penggugat dimulai terhitung sejak tanggal 14 April 2011 sampai dengan tanggal 13 April 2013;
Dan kontrak pertama ini sudah berjalan selama 2 (dua) tahun lamanya;
- 1.2. Kontrak – II (ke-dua) antara Klien kami perusahaan PT Citra Shipyard dengan Penggugat terhitung sejak tanggal 14 April 2013 sampai dengan tanggal 13 April 2014;
Dan kontrak kedua ini sudah berjalan selama: 1 (satu) tahun lamanya;



1.3. Kontrak – III (ke-tiga) dikatakan Penggugat telah dimulai terhitung sejak tanggal 14 April 2014 sampai dengan tanggal 13 Mei 2014 (tidak ada kontrak kerja akan tetapi perusahaan membayarkan: JHT); Yang sebenarnya terjadi dengan berdasarkan pada bukti yang dimiliki klien kami adalah dimana pekerja bernama Goklas Simanjuntak, telah memasuki masa tenggang waktu atau jeda di PT. Citra Shipyard, dimana yang bersangkutan telah bekerja di CV. Surya makmur abadi. Berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor/PKWT-CV.SMA/IV/2014, tanggal 12 April 2014 dengan masa waktu bekerja terhitung dari tanggal 14 April 2014 sampai dengan tanggal 13 Mei 2014;

1.4. Kontrak – IV (ke-empat) ini adalah yang sebenarnya, sebagai kontrak kerja pembaharuan antara Klien kami PT Citra Shipyard dengan Pekerja/Penggugat, bernama Goklas Simanjuntak terhitung kontrak pembaharuan sejak tertanggal 14 Mei 2014 sampai dengan tanggal 13 Mei 2015;

Dan kontrak ke – empat ini sudah berjalan selama 1 (satu) tahun lamanya;

Dimana kontrak kerja pembaharuan yang diperbuat antara klien kami PT Citra Shipyard dengan pekerja/Penggugat bernama Goklas Simanjuntak dikuatkan pula sehubungan surat yang diperbuat oleh Goklas Simanjuntak, yaitu:

Surat pengunduran diri dari PT Citra Shipyard, atas pekerja bernama Goklas Simanjuntak, yang diperbuat sendiri oleh pekerja tanggal Batam, 14 Mei 2015, dan ditandatangani dengan disaksikan oleh orang bernama Apeng;

1.5. Kontrak – V (ke-lima) dikatakan Penggugat telah terhitung sejak tanggal 14 Mei 2015 sampai dengan tanggal 14 Juni 2015 (tidak ada kontrak kerja);

Dan terhadap Kontrak – V yang dikatakan pekerja bernama Goklas Simanjuntak adalah berbohong;

Disebabkan Penggugat, setelah mengundurkan diri tidak bekerja lagi di PT. Citra Shipyard;

Selanjutnya Penggugat telah bekerja di PT. Citra Mandiri Engineering, terhitung tanggal 14 Mei 2015 sampai dengan tanggal 13 Juni 2015;

1.6. Kontrak – VI (ke-enam) inilah yang disebut sebagai kontrak pertama, antara Klien kami PT Citra Shipyard dengan Pekerja/Penggugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bernama Goklas Simanjuntak dimulai terhitung sejak tanggal 15 Juni 2015 sampai dengan tanggal 14 Desember 2015. Dan kontrak sudah berjalan terhitung selama 6 (enam) bulan lamanya;

2. Bahwa, Penggugat didalam posita gugatannya telah mengajukan gugatan perselisihan hak kepada pihak Tergugat adalah sebagai pihak perusahaan yang telah memberikan pekerjaan kepada Para Penggugat; Namun Penggugat tidak menjelaskan tentang setelah melewati waktu jeda atau masa tenggang waktu yang diberikan Tergugat kepada Penggugat untuk selama waktu terhitung 1 (satu) bulan lamanya. Dimana Penggugat telah pula bekerja kepada orang lain atau perusahaan lain;
3. Bahwa, didalam hukum, dalil – dalil gugatan yang diuraikan didalam *Posita* gugatan harus mempunyai hubungan hukum yang jelas, apabila dalil – dalil *posita* saling bertentangan satu sama lainnya mengakibatkan petitum Penggugat menjadi saling bertentangan dan tentunya menjadi sangat tidak jelas sehingga mengakibatkan “gugatan kabur”;
4. Bahwa, dari uraian diatas jelas dan terang secara gamblang gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah merupakan gugatan kabur (*obscuur libel*) karena *posita* Penggugat yang saling tidak bersesuaian antara satu dan lainnya, oleh karena itu gugatan Penggugat tentunya harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah memberikan putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg tanggal 13 Oktober 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat berakhir dengan kualifikasi mengundurkan diri;
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kompensasi terhadap pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat sejumlah Rp6.608.527,00 (enam juta enam ratus delapan ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah)
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selebihnya;
5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara, yang sampai hari ini ditetapkan sejumlah Rp266.000,00 (dua ratus enam puluh enam ribu rupiah);

Halaman 13 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 13 Oktober 2016 terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Oktober 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 1 November 2016 sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 61/Kas/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 10 November 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 26 Januari 2017 kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 8 Februari 2017;

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/Penggugat dalam memori kasasinya adalah:

1. Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 28 dan halaman 27 paragraph ke- empat, ke- lima dan ke- enam adapun alasan ketidak sependapatan Pemohon Kasasi dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut antara lain;

Kutipan:

"Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat dari Tergugat (*vide* bukti T-7) dan keterangan 2 orang saksi Tergugat bahwa pada tanggal 14 Mei 2015 Penggugat telah mengajukan surat pengunduran diri dari Tergugat.”;

"menimbang bahwa petitum Penggugat angka (4) tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengugat dengan Tergugat berdasarkan bukti surat dan keterangan saksi dari Tergugat, maka *petitum* Penggugat adalah cukup beralasan hukum sehingga harus dikabulkan, dengan alasan mengundurkan diri.”;

Menimbang bahwa petitum Penggugat angka (5) tentang Upah proses, bahwa pemutusan hubungan kerja terjadi dengan kualifikasi mengundurkan

Halaman 14 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



diri, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berhak atas Upah Proses.”;

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan *Judex Facti* diatas telah salah dan keliru, dimana hal ini tidak sesuai dengan fakta hukum.! Berdasarkan fakta hukum dalam persidangan sangat jelas dan tegas disebutkan bahwa benar antara Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi tidak ada hubungan kerja pada tanggal 14 Mei 2015, dan berdasarkan bukti dari Pemohon Kasasi (*vide* bukti P- 5) telah nyata dan tidak terbantahkan bahwa Pemohon Kasasi tidak terikat dalam hubungan kerja dengan Termohon Kasasi pada tanggal tersebut di atas, sedangkan berdasarkan bukti Termohon Kasasi (*vide* bukti T-7) sebagaimana dalam pertimbangan *Judex Facti* bahwa Pemohon Kasasi pada tanggal 14 Mei 2015 telah menyatakan mengundurkan diri, dan hal itu terjadi pada saat Pemohon Kasasi setelah menjalani Kontrak ke- 4 dan Pemohon Kasasi diintruksikan oleh atasannya untuk membuat surat pengunduran diri dengan alasan kemanusiaan supaya Pemohon Kasasi tetap bekerja secara terus menerus, sehingga hal ini telah terbukti dimana *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam menerapkan hukumnya sehingga hal ini tidak sesuai dengan fakta hukum dalam persidangan dimana Pemohon Kasasi masih menerima upah pada Bulan Mei 2015 dan bulan Juni 2015 dari Termohon Kasasi (*vide* bukti P-6) dan Pemohon Kasasi masih bekerja dengan Termohon Kasasi selama 1 (satu) bulan tanpa adanya Perjanjian Kerja yaitu dari Tanggal 14 Mei 2015 sampai dengan 13 Juni 2015 (*vide* bukti P-7), setelah itu Termohon Kasasi membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang ke- 5 dengan Pemohon Kasasi pada tanggal 15 Juni 2015 sampai dengan tanggal 14 Desember 2015 (selama 6 bulan) sebagaimana tertuang dalam Surat Pengalaman Kerja Nomor 1256/SK-CS/ XII/2015 (*vide* bukti P-8), maka hal ini telah terbukti secara meyakinkan bahwa benar Pemohon Kasasi telah bekerja secara terus menerus pada perusahaan Termohon Kasasi dan telah terbukti secara meyakinkan bahwa Termohon Kasasi telah melakukan Penyelundupan Hukum terhadap Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Pemohon Kasasi, maka untuk itu telah terbukti bahwa *Judex Facti* telah salah dan keliru dalam pertimbangannya atau melanggar hukum yang berlaku dengan menyatakan Pemohon Kasasi telah mengundurkan diri;

2. Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 29 paragraf ke-satu, ke-dua, ke-tiga dan ke-empat, adapun alasan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ketidak sependapatan Pemohon Kasasi dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut antara lain;

Kutipan:

“Menimbang bahwa pada tanggal 14 Mei 2015 Penggugat telah mengajukan surat pengunduran diri kepada Tergugat maka pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah dalam kualifikasi Penggugat mengundurkan diri.”;

“Menimbang bahwa Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi:

- (1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);
- (2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

“Menimbang bahwa Penggugat telah mengundurkan diri, sehingga hak-hak Penggugat mengacu Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut.”;

“Menimbang bahwa Pasal 100 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, dan keadilan”;

Bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas *Judex Facti* telah salah dan keliru didalam menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku dimana telah dengan jelas yang mana *Judex Facti* mengkualifikasikan bahwa Pemohon Kasasi dinyatakan mengundurkan diri, padahal status hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Kontrak bukan sebagai Karyawan tetap (*permanent*) hal ini telah terbukti sebagaimana fakta hukum benar Pemohon Kasasi telah bekerja dengan Termohon Kasasi sejak tanggal 14 April 2011 sampai dengan 14 Desember 2015 (4 tahun 8 bulan) dengan status sebagai Karyawan Kontrak, maka oleh karena itu Termohon Kasasi telah melanggar Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo KepMen. 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Halaman 16 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka hal ini sangat jelas dan tegas sebagaimana uraian diatas bahwasannya *Judex Facti* telah lalai dalam penerapan hukumnya dalam putusan tersebut, dan oleh karena itu telah terbukti bahwa *Judex Facti* tidak melakukan kajian terhadap bukti-bukti Surat dari Pemohon Kasasi sehingga sangat jelas terlihat adanya Penyelundupan Hukum yang terjadi dalam perkara *a quo*, sedangkan Termohon Kasasi telah terbukti melanggar Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan cara mengelabui Pemohon Kasasi untuk membuat Surat Pengunduran diri agar supaya Pemohon Kasasi tidak berhak menjadi karyawan tetap (*permanent*), bahkan dalam pembuktian Termohon Kasasi menyatakan bahwa Pemohon Kasasi pernah bekerja dengan Perusahaan lain yang berada di Lokasi Termohon Kasasi selama 1(satu) bulan pada tanggal 14 Mei 2015 sampai dengan tanggal 13 Juni 2015, akan tetapi Termohon Kasasi tidak dapat membuktikannya dengan perusahaan mana dan dimana.! sehingga hal ini terlihat cukup terang benar bahwa Termohon Kasasi telah berbuat curang dengan mengelabui Pemohon Kasasi untuk membuat surat pengunduran diri agar tidak berhak menjadi karyawan tetap (*permanent*), padahal fakta hukumnya Pemohon Kasasi masih bekerja dengan Termohon Kasasi dengan masih menerima upah (*vide* bukti P-7) Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Judex Facti* didalam putusannya tidak menerapkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk itu mohon agar kiranya *Judex Juris* pada Mahkamah Agung yang memeriksa perkara *a quo* agar menolak dalil-dalil pertimbangan *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial dan membatalkan putusan perkara Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2016/ PN.TPg tanggal 13 Oktober 2016;

3. Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 29 dan halaman 30 paragraph ke-lima, dan paragraph ke-enam, adapun alasan ketidak sependapatan Pemohon Kasasi dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut antara lain;

Kutipan:

“Menimbang, bahwa uang pisah tidak diatur didalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, untuk itu Majelis Hakim demi keadilan berpendapat bahwa uang pisah dimaksud mengacu kepada Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”;

Halaman 17 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



“Menimbang, bahwa masa kerja Penggugat adalah 4(empat) tahun dengan upah terakhir adalah Rp2.873.273,00 dengan demikian berdasarkan Pasal 162 ayat (1) dan ayat (2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hak-hak Penggugat adalah sebagai berikut:

Uang pisah (mengacu Pasal 156 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan = $Rp2.873.273,00 \times 2 = Rp5.746.546,00$
Uang penggantian hak = $Rp5.746.546,00 \times 15\% = Rp861.981,00$
Total = $Rp6.608.527,00$

(enam juta enam ratus delapan ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah).

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum *Judex Facti* diatas tidak cukup beralasan hukum dimana telah terbukti *Judex Facti* telah salah dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan, dimana secara meyakinkan benar *Judex Facti* tidak mempertimbangkan fakta-fakta dalam persidangan, hal ini telah terungkap benar *Judex Facti* telah melanggar aturan yang berlaku dan hal ini telah diakuinya dalam pertimbangan diatas benar bahwa pertimbangan dalam perkara *a quo* tidak diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan hal ini tidak sesuai dengan dalil-dalil gugatan Pemohon Kasasi yang dalam hal ini telah disebutkan dalam *posita* angka 13 (tiga belas) dan *petitum* angka 6 (enam) yang apabila Termohon Kasasi tidak berkehendak untuk mengangkat Pemohon Kasasi untuk menjadi karyawan tetap(permanent) maka kewajiban Termohon Kasasi untuk membayarkan hak-hak pesangon Pemohon Kasasi sesuai dengan Pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4), akan tetapi dalam pertimbangan *Judex Facti* hanya mengadopsi Pasal 156 ayat (3) artinya hal ini telah terbukti secara meyakinkan bahwa benar *Judex Facti* telah lalai dalam keputusannya dan melanggar Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan tidak menerapkan asas-asas hukum yang berlaku, dan hal ini tidak sesuai dengan *posita* dan *petitum* gugatan Pemohon Kasasi sehingga untuk sepatutnya pertimbangan *Judex Facti* tersebut di atas untuk ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

4. Bahwa terhadap pertimbangan hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada halaman 30 paragraph ke- satu, ke –dua, dan paragraph ke-tiga, adapun alasan ketidak sependapatan Pemohon Kasasi dalam pertimbangan *Judex Facti* tersebut antara lain;

Kutipan:

Halaman 18 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017



“Menimbang, bahwa oleh karena *petitum* Penggugat dinyatakan dikabulkan sebagian, maka terhadap *petitum* lainnya dinyatakan ditolak.”;

“Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan terhadap seluruh *petitum* Penggugat tersebut oleh Majelis hakim dikabulkan sebagian, maka dalam putusan haruslah dinyatakan gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian dan menolak *petitum* selebihnya.”;

“Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan Tergugat berada dipihak yang kalah, maka Tergugat harus pula dihukum untuk membayar biaya perkara.”;

Bahwa *Judex Facti* tidak menggali secara mendalam terhadap bukti-bukti surat Pemohon Kasasi pada Bukti P-2, P-3, P-5, dan P-9 mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi, dan hal ini dilakukan selama 4 tahun 6 bulan, dan *Judex Facti* dalam pertimbangannya hanya mempertimbangkan bukti surat Termohon Kasasi T-7 yaitu mengenai Surat Pengunduran diri Pemohon Kasasi, padahal dapat kita ketahui tanpa adanya kesadaran yang diperbuat oleh Pemohon Kasasi, dan tanpa adanya instruksi atau dorongan dari Atasan Pemohon Kasasi, untuk membuatnya tidak mungkin Pemohon Kasasi membuat surat pengunduran diri pada saat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ke- 4 telah habis masa Kontraknya, sedangkan kebutuhan Termohon Kasasi akan tenaga atau jasa Pemohon Kasasi dibutuhkan dalam pekerjaannya, maka dapat terlihat dengan jelas dan tegas hal ini adalah menjadi akal bulus (picik) dari Termohon Kasasi untuk mengelabui Pemohon Kasasi agar tidak menjadi karyawan tetap (*permanent*). Maka untuk itu mohon agar *Judex Juris* menolak bukti surat Termohon Kasasi (*vide* bukti T-7) dengan dasar pengelabuan hukum. Dan terhadap *posita* gugatan Pemohon Kasasi dan bukti-bukti surat yang dihadirkan dalam persidangan yang Mulia ini tidak di pertimbangkan oleh *Judex Facti*, maka oleh karena itu telah nyata dan tidak terbantahkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dinyatakan sah telah melanggar Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 15 KepMen 100/Men/ VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka oleh karena itu demi hukum Pemohon Kasasi menjadi Karyawan tetap (*permanent*) sejak diadakannya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi, dan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Termohon Kasasi dengan cara tidak mempekerjakan

Halaman 19 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemohon Kasasi dengan status Permanent, maka demi hukum kewajiban Termohon Kasasi untuk membayarkan hak-hak Pemohon Kasasi sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta terhadap hak-hak yang lainnya sebagaimana disebutkan dalam posita gugatan Pemohon Kasasi atas Upah selama Proses sebagai akibat dari adanya perselisihan yang terjadi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi untuk dikabulkan, maka berdasarkan aturan yang berlaku, sebelum adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap tentang upah Pemohon Kasasi selama proses perselisihan tetap wajib dibayarkan oleh Termohon Kasasi sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), hal mana ketentuan tersebut sudah diatur didalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13/2003 *jo* putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011;

Bahwa adalah keliru sekali pendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang yang telah memberikan pertimbangannya, "bahwa oleh karena *petitum* Penggugat dinyatakan dikabulkan sebagian, maka terhadap *petitum* lainnya dinyatakan ditolak." Bahwa dalam Pengadilan Hubungan Industrial berlaku Hukum Acara Perdata, dan berdasarkan Pasal 178 HIR, diatur ketentuan sebagai berikut:

Pasal 178;

- 1) Hakim karena jabatannya waktu bermusyawarat wajib mencukupkan segala alasan hukum, yang tidak dikemukakan oleh kedua belah pihak;
- 2) Hakim wajib mengadili atas segala bahagian gugatan;
- 3) Ia tidak diizinkan menjatuhkan keputusan atas perkara yang tidak digugat, atau memberikan dari pada yang digugat;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 178 HIR, maka hakim wajib mengadili semua bagian dari *petitum* dan dilarang untuk memutuskan lebih daripada apa yang diminta dan berdasarkan fakta hukum benar bahwa bukti-bukti dan saksi-saksi yang dihadirkan dalam persidangan tidak dipertimbangkan dalam persidangan yang Mulia ini sehingga sangat jelas dan tegas bahwa benar *Judex Facti* telah lalai dalam menerapkan pertimbangan hukumnya dan melanggar Pasal 169 HIR angka 8 (delapan);

Bahwa apa yang telah diuraikan dalam pertimbangan *Judex Facti* telah salah dalam penerapannya dan hal ini telah berbenturan dengan adanya Surat Edaran Mahkamah Agung R.I Nomor 1 Tahun 1963 perihal "Petunjuk-petunjuk mengenai membuat putusan" pada angka B yang berbunyi:

Halaman 20 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“Selanjutnya dalam hal apabila Pengadilan Negeri berpendapat, bahwa saksi-saksi yang diajukan oleh salah satu pihak tidak dapat dipercaya ataupun alat-alat pembuktian lain dipandang tidak/kurang sempurna, maka harus pula dipertimbangkan dalam putusan apakah yang menjadi dasar alasan Pengadilan Negeri berpendapat demikian”;

Hal ini telah sangat jelas dalam persidangan yang Mulia ini dimana Pemohon Kasasi telah menghadirkan 2 (dua) orang saksi dan menyatakan dibawah sumpah dengan menyatakan secara bersama-sama bahwa benar Pemohon Kasasi terus menerus bekerja tanpa adanya jeda (*break*) dan juga membenarkan bukti surat P-4, P-6, dan P-7 dimana Pemohon Kasasi menerima Upah pada waktu dinyatakan jeda (*break*) di perusahaan Termohon Kasasi, hal ini tidak menjadi pertimbangan *Judex Facti* yang artinya tidak sesuai dan kurang memberikan pertimbangan hukum yang cukup (*onvoldoende gemotiveerd*) sebagaimana Putusan Mahkamah Agung Nomor 638 K/Sip/1969 jo putusan Pengadilan Tinggi Semarang Nomor 151/1969 Pdt/PT Smg. Jo putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 49/1964 Pdt. kaidah hukum: Mahkamah Agung menganggap perlu untuk meninjau keputusan Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi yang kurang cukup dipertimbangkan (*onvoldoende gemotiveerd*). (Yurisprudensi tahun 1970, Buku Nomor 4, halaman 525-537) maka oleh karena telah sangat jelas dan terang bahwa *Judex Facti* telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum yang berlaku sehingga dengan demikian dapat dikategorikan adanya suatu pelanggaran terhadap syarat – syarat yuridis formil dan materiel maupun kelalaian dalam putusan tersebut;

Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum *Judex Facti* diatas tidak cukup beralasan hukum dimana telah terbukti *Judex Facti* tidak melakukan kajian terhadap Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 15 KepMen 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hal ini terlihat dalam pertimbangan diatas telah salah dalam menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan, sehingga didalam hal ini *Judex Facti* telah lalai dalam penerapan hukum oleh karena itu sepatutnya pertimbangan tersebut untuk ditolak atau setidaknya-tidaknya tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Bahwa dengan tidak mempertimbangkan sebagaimana uraian tersebut di atas Hakim Pengadilan Hubungan Industrial telah lalai terhadap penggalian nilai-nilai hukum perburuhan (*rechts vinding*). dengan tidak memenuhi syarat-

Halaman 21 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan sehingga sudah sepantasnya putusan perkara Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.TPg tidak sah; Maka untuk itu sangat miris bagi Pemohon Kasasi apabila Yang Mulia *Judex Juris* yang memeriksa perkara *a quo* dapat menguatkan pertimbangan *Judex Facti* yang tidak menerapkan prinsip-prinsip hukum perburuhan yang benar dan lalai dalam pertimbangan hukumnya tersebut sehingga mengakibatkan batalnya putusan perkara 38/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.TPg tanggal 13 Oktober 2016, dan apabila ditolak dengan alasan *judex juris* tidak sependapat dengan putusan PHI perkara 38/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.TPg tanggal 13 Oktober 2016 serta membatalkannya dengan mengadili sendiri maka Pemohon Kasasi mohon berdasarkan Keadilan dan Ketuhanan Yang Maha Esa, jelas terlihat Majelis Hakim PHI telah melanggar aturan-aturan hukum positif dan berkeadilan yang sedang berlaku atau setidaknya telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengakibatkan batalnya putusan yang bersangkutan (putusan PHI);

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 10 November 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 8 Februari 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bahwa Pekerja/Pemohon Kasasi telah membuat surat pengunduran diri secara tertulis sesuai Pasal 162 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 (*vide* bukti T-7);
2. Bahwa terhadap pengunduran diri telah memperoleh Uang Penggantian Hak (UPH) sebesar Rp6.608.527,00 (enam juta enam ratus delapan ribu lima ratus dua puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: Goklas Simanjuntak tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan

Halaman 22 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **GOKLAS SIMANJUNTAK** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 oleh H. Panji Widagdo, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. H. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Jarno Budiyo, S.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd./Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.
Ttd./Dr. H. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua Majelis,

Ttd./ H. Panji Widagdo, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd./Jarno Budiyo, S.H.

Untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG RI
an. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP.19591207 198512 2 002

Halaman 23 dari 23 hal.Put.Nomor 1189 K/Pdt.Sus-PHI/2017