



PUTUSAN

Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016

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:

PT ALFA KARSA PERSADA, yang diwakili oleh Direktur Utama, Sugiarto Perwata, berkedudukan di Perwata Tower Lt. 12, Jalan Raya Pluit Selatan Kav 1, Penjaringan, Jakarta Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada Frans M.T. Butarbutar, S.H., Advokat, beralamat di Karinda Building, Jalan Palmerah Selatan Nomor 30 A, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 September 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n:

1. **SUKARTO**, bertempat tinggal di Jalan Marunda Tiram, RT 010, RW002, Kelurahan Marunda, Kecamatan Cilincing, Jakarta Utara;
2. **KASIDIN bin TARNIDI**, bertempat tinggal di Kp. Sindang, RT 012, RW 002, Kelurahan Ciawi, Tasikmalaya, Jawa Barat;
3. **HERI ASTAMAN**, bertempat tinggal di Kp. Lokomotif Nomor 38, RT 007, RW 005, Kelurahan Kaliabang Tengah, Bekasi Utara, Jawa Barat;

Ketiganya dalam hal ini memberi kuasa kepada Mumammad Hori, dan kawan-kawan, Para Pengurus Dewan Pimpinan Cabang Federasi Konstruksi, Umum dan Informal Serikat Buruh Sejahtera Indonesia DKI Jakarta (DPC FKUI SBSI DKI Jakarta), beralamat di Jalan Menteng Nomor 21/52, Kelurahan Lagoa, Kecamatan Koja, Jakarta Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Februari 2016, sebagai 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 Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Pemohon Kasasi dahulu Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, pada pokoknya

Halaman 1 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perlengkapan alat di PT Pertamina dan penyewaan gedung;
2. Bahwa Para Penggugat bekerja di perusahaan bekerja keras, disiplin, kinerja yang baik dan loyalitasnya pada Perusahaan yang luar biasa, hingga bekerja sampai selama 2 (dua) tahun, di perusahaan Tergugat memperoleh upah terakhir sebesar masing-masing Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah) dengan alur hubungan kerja sebagai berikut:
 1. Penggugat I, Sukarto:
 - I. Bahwa Penggugat I, tanggal 18 Februari 2013 sampai dengan tanggal 18 Februari 2014 (1 tahun) di kontrak kerja Pertama oleh pihak perusahaan (PKWT ke-1);
 - II. Bahwa Penggugat, 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya kontrak kerja (PKWT) pertama, Perusahaan tidak pernah memberitahukan perpanjangan kontrak kerja kepada Penggugat;
 - III. Bahwa Penggugat, tanggal 18 Februari 2014 sampai dengan 18 Februari 2015, perusahaan memperpanjang PKWT selama 1 tahun;
 - IV. Bahwa Penggugat, terhitung tanggal 18 Februari 2015 Pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan alasan habis kontrak kerja (PKWT berakhir);
 2. Penggugat 2, Kasidin bin Tarnidi:
 - I. Bahwa Penggugat I, tanggal 20 Februari 2013 sampai dengan tanggal 20 Februari 2014 (1 tahun) di kontrak kerja pertama oleh pihak perusahaan (PKWT ke- 1);
 - II. Bahwa Penggugat, 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya kontrak kerja (PKWT) pertama, Perusahaan tidak pernah memberitahukan perpanjangan kontrak kerja kepada Penggugat;
 - III. Bahwa Penggugat, tanggal 21 Februari 2014 sampai dengan 21 Februari 2015, perusahaan memperpanjang PKWT selama 1 tahun;
 - IV. Bahwa Penggugat, terhitung tanggal 21 Februari 2015 Pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan alasan habis kontrak kerja (PKWT berakhir);
 3. Penggugat 3, Heri Astaman:
 - I. Bahwa Penggugat I, tanggal 18 Februari 2013 sampai dengan tanggal 18 Februari 2014 (1 tahun) di kontrak kerja pertama oleh pihak perusahaan (PKWT ke- 1);
 - II. Bahwa Penggugat, 7 (tujuh) hari sebelum berakhirnya kontrak kerja

Halaman 2 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(PKWT) pertama, Perusahaan tidak pernah memberitahukan perpanjangan kontrak kerja kepada Penggugat;

III. Bahwa Penggugat, tanggal 18 Februari 2014 sampai dengan 18 Februari 2015, perusahaan memperpanjang PKWT selama 1 tahun;

IV. Bahwa Penggugat, terhitung tanggal 18 Februari 2015 Pihak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja, dengan alasan habis kontrak kerja (PKWT berakhir);

3. Bahwa pada poin 2 (dua), jelas disebutkan Perusahaan tidak pernah memberitahukan perpanjangan kontrak/PKWT ke-2 (dua), maka berdasarkan ketentuan Undang Undang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (5) *juncto* ayat (7);

Pasal 59 ayat (5):

Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

Pasal 59 ayat (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;

Atas pelanggaran tersebut status hubungan kerja Para Penggugat demi hukum berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);

4. Bahwa oleh karenanya tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan hubungan kerja/kontrak kerja berakhir, jelas sangat tidak mendasar dan tidak dapat dibenarkan, mengingat berdasarkan uraian ketentuan tersebut pada poin 3 (tiga), jelas dan faktanya hubungan kerja Penggugat dengan Penggugat telah menjadi hubungan kerja permanen;

5. Bahwa berdasarkan Persetujuan Bersama (PB) tertanggal 28 Januari 2015, disepakati dalam Perjanjian Pengangkatan karyawan setelah berakhirnya kontrak kerja. Hal ini jelas terjadi pelanggaran atas Perjanjian Bersama yang disepakati;

6. Bahwa berdasarkan fakta, ketentuan hukum dan bukti pada uraian di atas jelas atas Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat, maka Para Penggugat memiliki hak atas 2x Uang Pesangon (Pasal 156 ayat 2), 1 x Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat 3) dan Uang Penggantian Hak (Pasal 156 ayat 4) UUK Nomor 13 Tahun 2003, tentang

Halaman 3 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan, apabila Tergugat tidak bersedia mempekerjakan kembali Para Penggugat;

7. Bahwa pada tanggal 25 Februari 2015, Penggugat mengirim surat Bipartit, terkait Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, tetapi tidak ditanggapi;
8. Bahwa pada tanggal 16 Maret 2015, DPC FKUI SBSI DKI Jakarta, mewakili Penggugat, mengirim surat Nomor 018/eks/DPC/fkui sbsi/DKI/3.15, perihal permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial pada SUDINAKERTRANS Jakarta Utara;
9. Bahwa SUDINAKERTRANS Jakarta Utara pada tanggal 28 Mei 2015 telah menerbitkan surat anjuran dengan Nomor 1712/-1.831, sebagai berikut:
 - a. Agar pihak Perusahaan Sdr. Sodikun dapat menerima Pengakhiran Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pihak perusahaan PT Alfa Karsa Persada;
 - b. Agar para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak diterimanya anjuran ini;
 - c. Apabila kedua belah pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka pihak yang menolak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan kerja ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke Mediator Hubungan Industrial;
10. Bahwa Penggugat, tertanggal 3 Agustus 2015, mengirim surat Nomor 029/eks/DPC/fkui sbsi/DKI/08.2015, perihal Jawaban Anjuran Suku Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kotamadya Jakarta Utara, yang intinya menolak atas anjuran tersebut, dengan dasar:
 - a. Dalam pertimbangan Mediator, tidak mempertimbangkan dasar hukum terkait kewajiban perusahaan dalam pemberitahuan Perpanjangan PKWT, sebelum 7 hari berakhirnya PKWT pertama. Pelanggaran Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003 Pasal 59 ayat (5) dan ayat (7);
 - b. Dalam pertimbangan Mediator, jelas tidak mempertimbangkan Perjanjian Bersama, tertanggal 28 Januari 2015, terkait Pengangkatan Karyawan Kontrak menjadi karyawan tetap;
11. Bahwa selanjutnya Ketentuan Pasal 151 ayat (1) dan ayat (2) berarti, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak melainkan harus melalui perundingan terlebih dahulu. Kemudian, apabila hasil perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan

Halaman 4 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016



kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian;

12. Perselisihan Hubungan Industrial, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat, tanpa memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, sesuai Pasal 151 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka pemutusan hubungan kerja tersebut adalah batal demi hukum;
14. Bahwa mengingat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat dinyatakan batal demi hukum, maka berdasarkan Pasal 155 ayat (2), Tergugat wajib membayar seluruh upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya, karena Tergugat melarang Penggugat untuk bekerja pada perusahaan Tergugat;
15. Bahwa terhitung sejak bulan Januari 2015, Para Penggugat tidak lagi menerima hak-haknya yang biasa diterima dari Tergugat;
16. Bahwa dengan demikian Tergugat wajib membayar upah Penggugat beserta hak-hak lainnya yaitu dari bulan Januari 2015 s.d. adanya putusan hukum berkekuatan tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
17. Bahwa mengingat Pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan, dan tidak bersedia Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat, maka Tergugat wajib memberikan hak-hak normatif Penggugat berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, sebagai berikut: "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon, dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima...";
18. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan berakhirnya Kontrak kerja/PKWT bertentangan dengan:
 - a. Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13/2003, Pasal 59 ayat (5) dan ayat (7);
 - b. Perjanjian Bersama, tertanggal 28 Januari 2015;Oleh karenanya sejak terjadi pelanggaran ketentuan tersebut demi hukum status hubungan kerja berubah menjadi PKWTT/karyawan permanen dan berhak atas Uang Kompensasi Pesangon atas pemutusan hubungan kerja,

Halaman 5 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016



berdasarkan Pasal 156 UUK Nomor 13/2003;

Sehubungan dengan penolakan Tergugat untuk mempekerjakan/memberi pekerjaan kepada Para Penggugat di mana hal tersebut telah menimbulkan kerugian yang sangat besar bagi Penggugat yakni kehilangan pekerjaan yang berarti kehilangan penghasilan;

Oleh karena itu adalah pantas dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), satu kali ketentuan Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan perincian sebagai berikut:

1. Penggugat I (satu);

Nama : Sukarto;

Bagian : Operator Crane;

Mulai Masuk Kerja : 18-02-2013 s.d. 18-02-2015;

Masa Kerja : 2 tahun;

Gaji terakhir : Rp2.500.000,00;

a. Uang Pesangon : $2 \times 3 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$

b. Uang Penghargaan

masa kerja : $0 \times \text{Rp}2.441.000,00 = \text{Rp}0$ +

Jumlah..... = Rp15.000.000,00

c. Penggantian hak : $15\% \times \text{Rp}15.000.000,00 = \text{Rp} 2.250.000,00$ +

Sub. Total..... = Rp17.250.000,00

d. Upah proses (7 : Februari 2015 s.d.
bulan) Agustus 2015 = 7 x

$\text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}17.500.000,00$ +

Jumlah..... = Rp34.750.000,00

(Tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu);

2. Penggugat 2 (dua);

Nama : Kasidin Bin Tarmidi;

Bagian : Driver;

Mulai Masuk Kerja : 20-02-2013 s.d. 20-02-2015;

Masa Kerja : 2 tahun;

Gaji terakhir : Rp2.500.000,00;

a. Uang Pesangon : $2 \times 3 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$

b. Uang

Penghargaan : $0 \times \text{Rp}2.441.000,00 = \text{Rp}0$ +



masa kerja

Jumlah..... = Rp15.000.000,00

c. Penggantian hak : 15% X Rp15.000.000,00 = Rp 2.250.000,00 +

Sub. Total..... = Rp17.250.000,00

d. Upah proses (7 : Februari 2015 s.d.
bulan) Agustus 2015 = 7 x

Rp2.500.000,00 = Rp17.500.000,00 +

Jumlah..... = Rp34.750.000,00

(Tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu);

3. Penggugat 3 (tiga);

Nama : Heri Astaman;

Bagian : Checker;

Mulai Masuk Kerja : 25-02-2013 s.d. 25-02-2015;

Masa Kerja : 2 tahun;

Gaji terakhir : Rp2.500.000,00;

a. Uang Pesangon : 2 x 3 x Rp2.500.000,00 = Rp15.000.000,00

b. Uang Penghargaan

masa kerja : 0 x Rp2.441.000,00 = Rp0 +

Jumlah..... = Rp15.000.000,00

c. Penggantian hak : 15% X Rp15.000.000,00 = Rp 2.250.000,00 +

Sub. Total..... = Rp17.250.000,00

d. Upah proses (7 : Februari 2015 s.d.
bulan) Agustus 2015 = 7 x

Rp2.500.000,00 = Rp17.500.000,00 +

Jumlah..... = Rp34.750.000,00

(Tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu);

**Total Nilai Kompensasi Pesangon Para Penggugat sebesar
Rp104.250.000,00 (seratus empat juta dua ratus lima puluh ribu);**

Upah Proses akan tetap diperhitungkan sejak bulan Februari 2015, sampai
dengan perkara *a quo* dengan Putusan berkekuatan tetap;

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

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dan
Tergugat, demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak
Tertentu/Pekerja Tetap, sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Perjanjian Bersama, tertanggal 28 Januari 2015);

3. Menyatakan berdasarkan hukum antara Penggugat dan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah Penggugat selama Proses PHK dari bulan Februari 2015 s.d. Agustus 2015 (7 bulan) dan/atau sampai dengan perkara *a quo* dengan Putusan berkekuatan tetap;
5. Menghukum Tergugat membayar secara tunai kepada Penggugat yaitu sesuai dengan ketentuan Uang Pesangon 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak Perumahan/Pengobatan 15 % ketentuan Pasal 156 ayat (4), sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan perincian sebagai berikut:

1. Penggugat I (satu);

Nama : Sukarto;

Bagian : Operator Crane;

Mulai Masuk Kerja : 18-02-2013 s.d. 18-02-2015;

Masa Kerja : 2 tahun;

Gaji terakhir : Rp2.500.000,00;

a. Uang Pesangon : $2 \times 3 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$

b. Uang Penghargaan masa kerja : $0 \times \text{Rp}2.441.000,00 = \text{Rp}0$ +
Jumlah..... = $\text{Rp}15.000.000,00$

c. Penggantian hak : $15\% \times \text{Rp}15.000.000,00 = \text{Rp} 2.250.000,00$ +
Sub. Total..... = $\text{Rp}17.250.000,00$

d. Upah proses (7 : Februari 2015 s.d. Agustus 2015 = $7 \times =$
 $\text{Rp}2.500.000,00$ $\text{Rp}17.500.000,00$ +
Jumlah..... = $\text{Rp}34.750.000,00$

(Tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu);

2. Penggugat 2 (dua);

Nama : Kasidin Bin Tarmidi;

Bagian : Driver;

Mulai Masuk Kerja : 20-02-2013 s.d. 20-02-2015;

Masa Kerja : 2 tahun;

Gaji terakhir : Rp2.500.000,00;

a. Uang Pesangon : $2 \times 3 \times \text{Rp}2.500.000,00 = \text{Rp}15.000.000,00$



b. Uang Penghargaan				
masa kerja	: 0 x Rp2.441.000,00	=	Rp0	+
Jumlah.....		=	Rp15.000.000,00	
c. Penggantian hak	: 15% X Rp15.000.000,00	=	Rp 2.250.000,00	+
Sub. Total.....		=	Rp17.250.000,00	
d. Upah proses (7 : Februari 2015 s.d.				
bulan)	Agustus 2015 = 7 x =			
	Rp2.500.000,00		Rp17.500.000,00	+
Jumlah.....		=	Rp34.750.000,00	
(Tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu);				

3. Penggugat 3 (tiga);

Nama : Heri Astaman;
Bagian : Checker;
Mulai Masuk Kerja : 25-02-2013 s.d. 25-02-2015;
Masa Kerja : 2 tahun;
Gaji terakhir : Rp2.500.000,00;

a. Uang Pesangon	: 2 x 3 x Rp2.500.000,00	=	Rp15.000.000,00	
b. Uang Penghargaan				
masa kerja	: 0 x Rp2.441.000,00	=	Rp0	+
Jumlah.....		=	Rp15.000.000,00	
c. Penggantian hak	: 15% X Rp15.000.000,00	=	Rp 2.250.000,00	+
Sub. Total.....		=	Rp17.250.000,00	
d. Upah proses (7 : Februari 2015 s.d.				
bulan)	Agustus 2015 = 7 x			
	Rp2.500.000,00	=	Rp17.500.000,00	+
Jumlah.....		=	Rp34.750.000,00	
(Tiga puluh empat juta tujuh ratus lima puluh ribu);				

Total Nilai Kompensasi Pesangon Para Penggugat sebesar
Rp104.250.000,00 (seratus empat juta Dua ratus lima puluh ribu);

Upah Proses akan tetap diperhitungkan sejak bulan Februari 2015, sampai
dengan perkara *a quo* dengan Putusan berkekuatan tetap;

6. Menghukum Tergugat untuk menanggung biaya yang timbul dalam perkara
ini;

Atau: Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan
Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, *cq* Majelis yang menyidangkan Perkara
ini, mohon Putusan yang seadil-adilnya. (*ex aequo et bono*);

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada
Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan Putusan Nomor



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

193/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., tanggal 30 November 2015 yang amarnya sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan PKWT antara Para Penggugat dengan Tergugat demi hukum berubah menjadi PKWTT;
3. Menyatakan "PUTUS" hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dihitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Uang Pesangon dan Uang Penggantian Hak kepada masing-masing Penggugat sebagai berikut:

No.	Nama Penggugat	TOTAL
1	Sukarto	17.250.000
2	Kasidin bin Tarnidi	17.250.000
3	Heri Astaman	17.250.000
4	Total	51.750.000

5. Membebaskan biaya perkara kepada Negara yang seluruhnya berjumlah sebesar Rp506.000,00,00 (lima ratus enam ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Para Penggugat selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 30 November 2015, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 September 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 15 Desember 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 152/Srt.KAS/PHI/2015/PN Jkt.Pst., *juncto* 193/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 Desember 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 26 Januari 2016, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 28 Maret 2016;

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



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

1. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan seolah-olah Penggugat melakukan pekerjaan yang bersifat tetap dan bersifat terus menerus. Pertimbangan tersebut adalah tidak berdasar dan sangat mengada-ada sebab kegiatan di perusahaan bukan kegiatan inti atau bukan kegiatan produksi melainkan kegiatan mitra dengan Pertamina Hulu Energi (PHE) yang bersifat melayani *supply offshore* atau jasa bongkar muat barang di pelabuhan Pertamina Hulu Energi (PHE) Marunda sehingga pengakhiran hubungan kerja pekerja terjadi karena masa kontrak yang telah berakhir; Berdasarkan uraian tersebut di atas jelaslah pekerjaan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi pada Pemohon Kasasi bukan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus sebab pekerjaan yang diberikan oleh Pemohon Kasasi tersebut didasarkan pada adanya perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Pertamina Hulu Energi, sehingga sewaktu-waktu dapat dihentikan oleh pemberi pekerjaan yaitu Pertamina Hulu Energi; Dengan demikian jelaslah pekerjaan tersebut bukan merupakan pekerjaan tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) sebagaimana dipertimbangkan oleh Majelis Hakim Tingkat Pertama. Sehingga oleh karenanya jelaslah PKWT tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
2. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan seolah-olah Perjanjian Kerja waktu tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah tidak sah. Pertimbangan tersebut adalah tidak berdasar dan sangat mengada-ada sebab Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehingga sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara maka Perjanjian Kerja tersebut berlaku sebagai Undang Undang untuk Penggugat dan Tergugat, selain itu Perjanjian Kerja tersebut jelas adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:
Pasal 56
1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;



- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;

Bahwa selain itu sahnya suatu perjanjian dibuat berdasarkan syarat-syarat sebagaimana dalam Pasal 1320 Kitab Undang Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu:

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal;

Syarat-syarat perjanjian sebagaimana tersebut di atas, meliputi syarat subjektif dan syarat objektif. Apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat subjektif pada angka 1 dan angka 2, maka perjanjian tersebut dapat dibatalkan. Dan apabila perjanjian tidak sesuai dengan syarat objektif pada angka 3 dan angka 4, maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Dan kenyataannya Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah memenuhi syarat-syarat yang diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata tersebut di atas;

Sehingga jelaslah PKWT antara Tergugat dengan Penggugat tersebut sah secara hukum;

Bahwa sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja yang ditandatangani antara Tergugat dengan Para Penggugat masing-masing:

1. Pasal 1 ayat (1.1) Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Sdr. Sukarto dengan Tergugat tertanggal 13 Februari 2014 secara jelas dan nyata dinyatakan "Kesepakatan Kerja dibuat jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 13 Februari 2014 sampai dengan tanggal 13 Februari 2015";
2. Pasal 1 ayat (1.1) Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Sdr. Kasidin bin Tarnidi dengan Tergugat tertanggal 21 Februari 2014 secara jelas dan nyata dinyatakan "Kesepakatan Kerja dibuat jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai 21 Februari 2014 sampai dengan tanggal 21 Februari 2015";
3. Pasal 1 ayat (1.1) Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Sdr. Heri Astaman dengan Tergugat tertanggal 25 Februari 2014 secara jelas dan nyata dinyatakan "Kesepakatan Kerja dibuat jangka waktu 1 (satu) tahun



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhitung mulai 25 Februari 2014 sampai dengan tanggal 25 Februari 2015”;

Sehingga jelaslah dalil-dalil Para Penggugat yang menyatakan perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah tidak berdasar dan sangat mengada-ada;

Bahwa selain itu adalah merupakan hal yang sangat aneh dan sangat tidak masuk akal apabila Para Penggugat mempermasalahkan mengenai perpanjangan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang telah berakhir masa kerjanya karena tidak diberitahukan, namun kenyataannya Penggugat kemudian menandatangani Perjanjian Kerja baru sesuai dengan 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut di atas. Seandainya Para Penggugat keberatan dengan tidak diberitahukannya perpanjangan perjanjian kerja tersebut seharusnya Para Penggugat mengajukan keberatan dan tidak menandatangani perjanjian kerja baru, namun kenyataannya Para Penggugat bersedia dan menandatangani 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut di atas. Sehingga dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baru tersebut maka jelaslah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelumnya tersebut tidak berlaku lagi dan tidak mengikat bagi Penggugat maupun Tergugat karena telah selesai dan tidak ada pihak yang keberatan;

Bahwa oleh karena pada saat 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut akan berakhir Tergugat telah memberitahukan secara resmi kepada Para Penggugat, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) dalam 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dinyatakan: “Apabila Para Pihak menghendaki, Kesepakatan Kerja dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku”, sehingga apabila kemudian Tergugat tidak menghendaki perpanjangan Kesepakatan Kerja tersebut dikarenakan Pekerja/Penggugat tidak lagi memenuhi kriteria dan standard kerja Tergugat hal tersebut adalah sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan serta tidak ada kewajiban Tergugat untuk memperpanjang kesepakatan kerja tersebut;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut jelaslah dalil-dalil Para Penggugat yang menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah tidak berdasar dan sangat mengada-ada, dan yang lebih tidak masuk akal Penggugat menyatakan seolah-olah hubungan kerja

Halaman 13 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016



antara Para Penggugat dengan Tergugat telah menjadi hubungan kerja permanen. Dalil ini semakin membuktikan ketidakmampuan Penggugat memahami ketentuan dalam 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut serta ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga oleh karenanya adalah berdasar apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menyatakan menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut jelaslah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati bersama antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tersebut dibuat tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun serta sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan sehingga seharusnya kedua belah pihak tetap tunduk dengan perjanjian kerja yang telah disepakati berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara karena perjanjian kerja tersebut adalah undang-undang bagi yang membuat, sehingga jelaslah perjanjian tersebut adalah sah;

3. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan seolah-olah Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah perjanjian Kerja waktu tidak tertentu;

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama tersebut adalah sangat mengada-ada dan tidak berdasar, sebab sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja yang ditandatangani antara Tergugat dengan Para Penggugat jelas sekali dinyatakan judulnya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga jelaslah dalil-dalil gugatan Para Penggugat yang menyatakan perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sangat mengada-ada dan membuktikan ketidakmampuan Para Penggugat untuk memahami Perjanjian Kerja yang telah ditandatanganinya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehingga sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 KUHPerdara maka Perjanjian Kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang untuk Para Penggugat dan Tergugat, selain itu Perjanjian Kerja tersebut jelas adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 56 Undang Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

Pasal 56



- 1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:
 - a. Jangka waktu; atau
 - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;

Bahwa sebagaimana telah diatur dalam Perjanjian Kerja yang ditandatangani antara Tergugat dengan Para Penggugat masing-masing:

1. Pasal 1 ayat (1.1) Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Sdr. Sukarto dengan Tergugat tertanggal 13 Februari 2014 secara jelas dan nyata dinyatakan "Kesepakatan Kerja dibuat jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal 13 Februari 2014 sampai dengan tanggal 13 Februari 2015";
2. Pasal 1 ayat (1.1) Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Sdr. Kasidin bin Tarnidi dengan Tergugat tertanggal 21 Februari 2014 secara jelas dan nyata dinyatakan "Kesepakatan Kerja dibuat jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai 21 Februari 2014 sampai dengan tanggal 21 Februari 2015";
3. Pasal 1 ayat (1.1) Perjanjian Kerja Waktu tertentu antara Sdr. Heri Astaman dengan Tergugat tertanggal 25 Februari 2014 secara jelas dan nyata dinyatakan "Kesepakatan Kerja dibuat jangka waktu 1 (satu) tahun terhitung mulai 25 Februari 2014 sampai dengan tanggal 25 Februari 2015";

Sehingga jelaslah dalil-dalil Para Penggugat yang menyatakan perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah tidak berdasar dan sangat mengada-ada;

Bahwa selain itu adalah merupakan hal yang sangat aneh dan sangat tidak masuk akal apabila Para Penggugat mempermasalahkan mengenai perpanjangan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang telah berakhir masa kerjanya karena tidak diberitahukan, namun kenyataannya Penggugat kemudian menandatangani Perjanjian Kerja baru sesuai dengan 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut di atas. Seandainya Para Penggugat keberatan dengan tidak diberitahukannya perpanjangan perjanjian kerja tersebut seharusnya Para Penggugat mengajukan keberatan dan tidak menandatangani perjanjian kerja baru, namun kenyataannya Para Penggugat bersedia dan menandatangani 3



(tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut di atas. Sehingga dengan telah ditandatanganinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu baru tersebut maka jelaslah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebelumnya tersebut tidak berlaku lagi dan tidak mengikat bagi Penggugat maupun Tergugat karena telah selesai dan tidak ada pihak yang keberatan;

Bahwa oleh karena pada saat 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut akan berakhir Tergugat telah memberitahukan secara resmi kepada Para Penggugat, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat (2) dalam 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dinyatakan: "Apabila Para Pihak menghendaki, Kesepakatan Kerja dapat diperpanjang sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang berlaku", sehingga apabila kemudian Tergugat tidak menghendaki perpanjangan Kesepakatan Kerja tersebut dikarenakan Pekerja/Penggugat tidak lagi memenuhi kriteria dan standar kerja Tergugat hal tersebut adalah sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan serta tidak ada kewajiban Tergugat untuk memperpanjang kesepakatan kerja tersebut;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut jelaslah pertimbangan Majelis Hakim Tingkat Pertama yang menyatakan perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah tidak berdasar dan sangat mengada-ada, dan yang lebih tidak masuk akal Penggugat menyatakan seolah-olah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah menjadi hubungan kerja permanen. Dalil ini semakin membuktikan ketidakmampuan Majelis Hakim Tingkat Pertama memahami ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Para Penggugat dengan Tergugat serta ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga oleh karenanya adalah berdasar apabila Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

4. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama dalam putusannya yang menyatakan seolah-olah antara Para Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4, Pasal 2 huruf c dan Pasal 56 huruf c Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

Bahwa, pertimbangan Hakim tersebut jelas tersebut adalah sangat tidak berdasar, mengada-ada serta sangat tendensius, sebab tidak ada



pemutusan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat, yang ada ialah berakhirnya 3 (tiga) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut di atas. Dan Tergugat tidak lagi bersedia memperpanjang Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat tidak lagi memenuhi kriteria dan standard kerja Tergugat hal tersebut adalah sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan serta tidak ada kewajiban Tergugat untuk memperpanjang kesepakatan kerja tersebut:

Sehingga oleh karenanya jelaslah tidak berdasar pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama yang menyatakan seolah-olah antara Penggugat dengan Tergugat telah terjadi pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 4, Pasal 2 huruf c dan Pasal 56 huruf c Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

5. Bahwa dalam pertimbangannya Majelis Hakim Pengadilan Pertama tidak pernah mempertimbangkan bahwa telah ada upaya mediasi antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi melalui Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara, Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama tidak pernah menguraikan apalagi menjadikan anjuran yang dikeluarkan oleh Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara tersebut sebagai bahan pertimbangannya dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*. Seharusnya Pengadilan tingkat pertama menjadikan Anjuran Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara tersebut sebagai acuan dan landasan dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*;

Bahwa apabila Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama lebih teliti dan objektif dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* maka seharusnya menjadikan anjuran dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam memutus perkara *a quo*, sebab anjuran tersebut telah memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum yang tepat dan benar serta mampu memberikan keadilan kepada Penggugat dan Tergugat dan karenanya patut dipertahankan dan dikuatkan;

Bahwa setelah mendengarkan keterangan dari Pihak Pekerja/Penggugat dan keterangan Pihak Perusahaan, serta memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku, Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara kemudian mengeluarkan surat tanggal 28 Mei



2015 Nomor 1712/1-831 Perihal Anjuran, yang memberikan anjuran kepada Pihak Pekerja dan Pihak Perusahaan sebagai berikut:

Menganjurkan

1. Agar pekerja Sdr. Sukarto, Sdr. Kasidin, dan Sdr. Heri Astaman dapat menerima pengakhiran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh Perusahaan PT Alfa Karsa Persada;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini dengan catatan;
3. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan kepada Mediator Hubungan Industrial;

Bahwa Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara memberikan anjuran tersebut setelah mempertimbangkan keterangan dari Pihak Pekerja/Penggugat dan keterangan Pihak Perusahaan, serta memperhatikan ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan-pertimbangannya butir 1 sampai dengan 14 yang menyatakan sebagai berikut:

1. Bahwa Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara telah memanggil para pihak secara patut baik pihak pekerja maupun pihak perusahaan untuk dapat didengar keterangan dan penjelasannya;
2. Bahwa berdasarkan keterangan dan bukti tertulis yang disampaikan kedua belah pihak, maka Mediator Hubungan Industrial dapat memberikan pendapat dan pertimbangan hukum atas penjelasan dari kedua belah pihak;
3. Bahwa dalam sidang mediasi, Mediator Hubungan Industrial telah mencoba dan berupaya kepada kedua belah guna mencapai penyelesaian secara musyawarah mufakat dan kekeluargaan, namun kedua belah pihak tetap dengan pendiriannya sehingga tidak ada titik temu;
4. Bahwa mengingat tidak tercapainya kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara pekerja dengan pihak perusahaan PT Alfa Karsa Persada, sesuai dengan ketentuan Pasal 13 ayat (2) huruf (a) Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang



- penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Mediator Hubungan Industrial mengeluarkan anjuran secara tertulis terhadap kedua belah pihak;
5. Bahwa berdasarkan keterangan, kedua belah pihak membenarkan pekerja Sdr. Sukarto, Sdr. Kasidin, dan Sdr. Heri Astaman telah bekerja sebagai karyawan PT Alfa Karsa Persada dengan status pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
 6. Bahwa baik antara pekerja maupun pihak perusahaan terdapat perbedaan pendapat tentang status hubungan kerja terhadap 3 (tiga) pekerja tersebut dimana pihak pekerja menyatakan hubungan kerja dengan perusahaan PT Alfa Karsa Persada adalah hubungan kerja permanen sedangkan pihak perusahaan menyatakan hubungan kerjanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati oleh kedua belah pihak;
 7. Bahwa permasalahan ini berawal dari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah disepakati kedua belah pihak, sehingga dengan berakhirnya perjanjian kerja tersebut, maka perusahaan mengakhiri hubungan kerja pekerja. Namun pekerja tetap menolak dan minta agar tetap dipekerjakan kembali dengan status karyawan tetap, akan tetapi pihak perusahaan menolaknya mengingat penandatanganan perjanjian kerja yang telah disepakati kedua belah pihak tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun dan hal ini adalah telah sesuai dengan Pasal 1338 KUHPerdara dan Undang Undang 13 Tahun 2003 jo. Kep-100/Men/VI/2004 tentang pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu;
 8. Bahwa dalam Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (5) memberikan penjelasan yaitu 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;
 9. Bahwa oleh karena itu pihak perusahaan telah memberitahukan kepada 3 (tiga) pekerja tersebut sebelum perjanjian kerjanya akan berakhir tidak akan diperpanjang sesuai hasil evaluasi kerja tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi karyawan tetap sesuai dengan amanat Pasal 59 ayat (5) Undang Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;



10. Bahwa setelah memperhatikan keterangan dan data/fakta yang disampaikan oleh kedua belah pihak hubungan kerja antara pekerja Sdr. Sukarto, dan kawan-kawan, (3 orang) dengan perusahaan adalah berdasarkan PKWT yang telah disepakati bersama tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun serta sesuai dengan ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan adalah hal yang wajar dan dapat dipahami kedua belah pihak tetap tunduk dengan perjanjian kerja yang telah disepakati berdasarkan ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara karena perjanjian kerja tersebut adalah undang-undang bagi yang membuat;
11. Bahwa pihak perusahaan tidak memperpanjang PKWT yang telah berakhir adalah wajar dan dapat dipahami PKTW telah berakhir dan sesuai dengan amanat Pasal 61 ayat (1) huruf (b) tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:
"Hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan dengan sendirinya telah berakhir karena perjanjian kerjanya telah berakhir";
12. Bahwa tuntutan 3 (tiga) pekerja tersebut untuk dipekerjakan kembali dengan alasan pihak perusahaan tidak ada pemberitahuan perpanjangan kontrak kerja akan berakhir pada saat kontrak (PKWT) yang ke-I (pertama) hal ini adalah pelanggaran ketentuan berdasarkan Pasal 59 ayat (5) dan Pasal 59 ayat (7) maka dengan sendirinya berubah menjadi PKWTT adalah tidak dapat dipertimbangkan mengingat berdasarkan data, perusahaan telah memberitahukan kepada 3 (tiga) pekerja tersebut 7 (tujuh) sebelum kontrak berakhir tidak akan diperpanjang sesuai hasil evaluasi kerja tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi karyawan;
13. Bahwa terkait persetujuan bersama yang disepakati pada tanggal 28 Januari 2015 antara pengurus unit kerja dengan pihak perusahaan agar karyawan harian lepas (kontrak kerja) diangkat menjadi karyawan tetap adalah kurang dapat dipertimbangkan mengingat terdapat hal khusus dari pihak perusahaan yang beralasan hasil evaluasi kerja pekerja tersebut tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi karyawan tetap; Bahwa pertimbangan-pertimbangan dalam anjuran dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai surat tanggal 28 Mei 2015 Nomor 1712/1-831 tersebut telah memberikan pertimbangan-pertimbangan hukum yang tepat dan benar serta mampu memberikan keadilan dalam perkara *a quo* dan oleh



karenanya seharusnya Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama yang memeriksa perkara *a quo* menjadikan pertimbangan-pertimbangan tersebut sebagai pertimbangan dalam memutus perkara *a quo*;

Bahwa dengan tidak diadakannya anjuran dari Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara sesuai surat tanggal 27 Mei 2015 Nomor 1698/1-831 tersebut sebagai bahan pertimbangan dari Majelis Hakim Pengadilan Tingkat Pertama jelaslah membuktikan Putusan Pengadilan Tingkat Pertama dalam perkara Nomor 178/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., tanggal 30 November 2015 tersebut salah menerapkan hukum atau melanggar hukum yang berlaku dan lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan;

6. Bahwa Pemohon Kasasi menolak dengan tegas pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan seolah-olah Termohon Kasasi diberhentikan oleh Pemohon Kasasi. Pertimbangan tersebut adalah pertimbangan Hakim tersebut jelas tersebut adalah sangat tidak berdasar, mengada-ada serta sangat tendensius, sebab tidak ada pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, yang ada ialah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 12 Desember 2013 yang ditandatangani antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 12 Desember 2014. Dan Tergugat tidak lagi bersedia memperpanjang Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat tidak lagi memenuhi kriteria dan standar kerja Tergugat hal tersebut adalah sah dan tidak bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan serta tidak ada kewajiban Tergugat untuk memperpanjang kesepakatan kerja tersebut. Berdasarkan uraian-uraian tersebut jelaslah tidak ada perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Sehingga jelaslah Pemohon Kasasi tidak berkewajiban memberikan pesangon apapun kepada Termohon Kasasi;
7. Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas jelaslah Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., tanggal 30 November 2015 tidak berdasar dan sangat mengada-ada serta tendensius, sebab selain Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan pemecatan/pemutusan hubungan kerja, antara Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi juga tidak ada hubungan kerja karena



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perjanjian kerja antara Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi telah berakhir. Oleh karenanya adalah berdasar apabila Mahkamah Agung R.I *cq* Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas jelaslah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., tanggal 30 November 2015 dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* telah memberikan pertimbangan-pertimbangan yang tidak cermat serta bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku. Selain itu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo* tidak memberikan pertimbangan yang cukup atas bukti-bukti Pemohon Kasasi. Hal ini membuktikan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan yaitu tidak memberikan pertimbangan yang cukup dalam memeriksa dan memutus perkara *a quo*. Oleh karenanya adalah berdasar apabila Ketua Mahkamah Agung R.I *cq* Majelis Hakim Agung yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* untuk menyatakan batal Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara Nomor 193/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Jkt.Pst., tanggal 30 November 2015 tersebut;

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

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

Bahwa dari fakta yang telah terungkap di persidangan *Judex Facti*, jenis pekerjaan dan jabatan Para Termohon Kasasi tidak bersifat sementara atau kegiatan penunjang sehingga tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena itu tepat menyatakan hubungan kerja antara

Halaman 22 dari 24 hal. Put. Nomor 1037 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Pemohon Kasasi dengan Para Termohon Kasasi adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT);

Bahwa dalam Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Termohon Kasasi tidak dikuatkan alat bukti yang menyatakan bahwa Para Termohon Kasasi benar tidak lagi memenuhi kriteria dan standar kerja, sehingga *Judex Facti* tepat menyimpulkan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa ada pelanggaran atau kesalahan berhak atas Uang Pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (2) dan (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, 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 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 **PT ALFA KARSA PERSADA** tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu, tanggal 25 Januari 2017 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Edy Wibowo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

ttd./

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

ttd./

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua,

ttd./

Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn.

Panitera Pengganti,

ttd./

Edy Wibowo, S.H., M.H.

UNTUK SALINAN MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

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

NIP. 19591207 198512 2 002

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)