



**PUTUSAN**  
Nomor 546K/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:

1. **ROSID**, bertempat tinggal di Kampung Pilar Selatan RT. 003 RW. 001, Kelurahan Cikarang Kota, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi;
2. **AJANG IWAN**, bertempat tinggal di Kampung Mengger Hilir RT. 001 RW. 003, Kelurahan Sukapura, Kecamatan Dayeuhkolot, Kabupaten Bandung;
3. **DEDI MISA**, bertempat tinggal di Kampung Jarakosta RT. 006 RW. 004, Kelurahan Sukadanau, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;
4. **HERI SANDI**, bertempat tinggal di Kampung Ceger RT. 003 RW. 003, Kelurahan Sukajaya, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi;
5. **SOFYAN**, bertempat tinggal di Kampung Bulak, Jalan Setiabudi II RT. 001 RW. 003, Kelurahan Karang Asih, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi;
6. **KARTA SAPUTRA**, bertempat tinggal di Kampung Cikedokan RT. 001 RW. 006, Kelurahan Cikedokan, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;
7. **ASAN SUTARDI**, bertempat tinggal di Kampung Ciledug RT. 007RW. 02, Kelurahan Ciledug, Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi;
8. **IMAM GOZALI**, bertempat tinggal di Kampung Rawa Banteng RT. 001 RW. 014, Kelurahan Cibuntu, Kecamatan Cibitung, Kabupaten Bekasi;
9. **HENDRI**, bertempat tinggal di Kampung Cikedokan RT. 003 RW. 011, Kelurahan Sukadanau, Kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi;
10. **ALI NOERDIN**, bertempat tinggal di Kampung Blok Desa RT. 02 RW. 001, Kelurahan Ranca Mulya, Kecamatan Gabus Wetan, Kabupaten Indramayu, dalam hal ini memberi kuasa kepada Asep Sapaat, S.H., dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan

Halaman 1 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ciburuy Nomor 43/204 A, Rt. 06/Rw. 06 Kelurahan Ciseureuh, Kecamatan Regol, Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2016;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n

**PT DIAMOND COLD STORAGE**, berkedudukan di Jalan Halmahera Blok EE-2 Kawasan Industri MM 2100 Bekasi, Jawa Barat, yang diwakili oleh Chen Tsen Nan, Direktur Utama, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Nani Rahayu selaku In House Lawyer dan Richards Kangae Keytimu S, Pengacara, masing masing bertempat di Kawasan MM 2100 Industrial Town Bekasi, Jalan Halmahera Blok EE Nomor 2, Cibitung Bekasi, 17520 dan Kampung Citarik Rt.005/003 Panenjoan, Cicalengka berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) mulai bekerja di Tergugat (PT Diamond Cold Storage) pada tanggal 27 Desember 2010, di bagian yang telah disebutkan tadi di atas, dalam identitas Para Penggugat, dengan Upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2015 Gol. 2 (dua) sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);
2. Bahwa Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) selama bekerja di Tergugat (PT Diamond Cold Storage), telah berusaha bekerja dengan baik, penuh dedikasi terhadap perusahaan/Tergugat, dan hal ini dapat dibuktikan dengan masa kerja Penggugat yang sudah mencapai 3 tahun;
3. Bahwa Para Penggugat selama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan bekerja di Tergugat, tanpa adanya Surat Kontrak alias sebagai pekerja tetap, namun pada tanggal 2 Juli 2013 atau 6 (enam) bulan terakhir menjelang 3 (tiga) tahun, Para Penggugat dibujuk untuk menandatangani Surat Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh manajemen perusahaan/Tergugat;

Halaman 2 dari 47 hal. Put. Nomor 546 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)



4. Bahwa Para Penggugat tidak diberi kesempatan untuk mempelajari dulu isi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut karena langsung disuruh untuk menandatangani dan ketika Para Penggugat tanyakan maksud dari PKWT tersebut, mereka menjawab "Bahwa surat tersebut hanya merupakan evaluasi per tiga tahunan dan tidak akan ada PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), katanya;
5. Bahwa pada tanggal 27 Desember 2013 Para Penggugat, telah diputus hubungan kerjanya/di PHK secara sepihak tanpa syarat oleh Tergugat, dengan alasan telah habis masa kontraknya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), tanggal 2 Juli 2013;
6. Bahwa dengan diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat oleh Tergugat, Para Penggugat baru menyadari bahwa mereka telah dikelabui oleh pihak Tergugat dengan pernyataan lisan dari Tergugat yang mengatakan "Bahwa surat PKWT tanggal 2 Juli 2013 tersebut hanya merupakan evaluasi per tiga tahunan dan tidak akan ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)." Namun kenyataannya mereka telah diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat oleh Tergugat pada tanggal 27 Desember 2013, berdasarkan PKWT tanggal 2 Juli 2013;
7. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja/PHK sepihak tanpa syarat tersebut Para Penggugat sangat keberatan dan telah menolaknya, karena Pemutusan Hubungan Kerja/PHK sepihak tanpa syarat yang dilakukan oleh Tergugat (PT Diamond Cold Storage) terhadap Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) adalah berdasarkan kepada PKWT tertanggal 2 Juli 2013, dimana PKWT tersebut sangat tidak berdasar dan demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Alasannya:

7.1 Bahwa berdasarkan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan sebagai berikut:

"Ayat (1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin ",  
kemudian;

"Ayat (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu;

7.2 Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah sebagai berikut:



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PKWT Nomor HRD: 0365/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat I (Sdr. Rosid) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 288/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat II (Sdr. Ajang Iwan) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0304/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat III (Sdr. Dedi Misa) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0323/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat IV (Sdr. Heri Sandi) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0373/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat V (Sdr. Sofyan) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0337/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat VI (Sdr. Karta Saputra) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 294/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat VII (Sdr. Asan Sutardi) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0322/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat VIII (Sdr. Hendry) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 0325/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat IX (Sdr. Imam Gozali) dengan Tergugat;
- PKWT Nomor HRD: 291/BKR/LL/VII/KKWT/2013 antara Penggugat X (Sdr. Ali Noerdin) dengan Tergugat;

Bahwa PKWT-PKWT tersebut dibuat pada tanggal 2 Juli 2013 dan itu artinya bahwa untuk masa kerja periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013, Para Penggugat bekerja tanpa PKWT tertulis;

Dan hal tersebut sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) tersebut di atas, dan apabila bertentangan maka menurut ketentuan ayat (2) nya, bahwa PKWT tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap;

7.3 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;

Halaman 4 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-Phi/2016



- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lam 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, dan

“Ayat (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Bahwa dalam hal ini bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) adalah merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, tidak bersifat sementara, tidak bersifat musiman dan tidak merupakan produk baru/kegiatan baru serta bukan produk tambahan/yang bersifat percobaan/penjajakan;

Dan hal ini dapat dibuktikan bahwa bidang pekerjaan Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) adalah merupakan bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bagian produksi;

Yang artinya bidang pekerjaan mereka adalah merupakan bidang pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari produksi dan apabila dipisahkan maka produksinya tidak akan jalan, serta bersifat tetap/terus menerus;

Seperti:

- Sdr. Rosid (Penggugat I), dia bekerja di bagian gudang, dimana seluruh hasil produksi disimpan di gudang baik sebelum/sesudah produksi tersebut didistribusikan/dialurkan ke distributor atau ke pedagang, sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan secara terus menerus dan langsung berhubungan dengan berbagai macam hasil produksi Tergugat (PT Diamond Cold Storage);
- Sdr. Heri Sandi (Penggugat IV) & Sdr. Ali Noerdin (Penggugat X), mereka bekerja di bagian *scalling* yaitu penyediaan bahan baku, dimana semua apa-apa yang akan diproduksi/dihasilkan, semua bahan baku produksinya dikerjakan atau disediakan oleh bagian *scalling*, sehingga pekerjaan ini terus-menerus dikerjakan dan berhubungan langsung dengan berbagai macam produksi yang dihasilkan oleh Tergugat (PT Diamond Cold Storage);
- Sdr. Karta Saputra (Penggugat VI) dan Asan Sutardi (Penggugat VII), mereka bekerja di bagian produk kue roti yang diberi nama mantau, yang diproduksi sejak lama dan terus menerus diproduksi



dari sebelum Penggugat bekerja di Tergugat sampai dengan sekarang, yaitu setelah Penggugat diberhentikan produksi kue roti mantau tersebut masih diproduksi dan dijual di pasaran bebas;

- Sdr. Ajang Iwan (Penggugat II), Sdr. Dedi Misa (Penggugat III), Sdr. Sofyan (Penggugat V), Sdr. Imam Gozali (Penggugat VIII), dan Sdr. Hendri (Penggugat IX), mereka bekerja di bagian sanitasi, yaitu bagian yang membersihkan alat-alat produksi seperti Tray Produksi untuk tempat adonan kemudian bowl/tempat adonan yang akan diaduk (*mixsing*), *wiss*/sebuah alat untuk mengaduk/alat pencampuran yang ada di mesin pengaduk/pencampuran adonan produksi dan lantai area produksi, semua itu harus dibersihkan secara terus menerus pada saat berlangsungnya produksi, karena kalau tidak dibersihkan, maka tidak akan bisa berproduksi/alat produksinya tidak bisa dipakai untuk berproduksi selanjutnya;

Jadi sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang sangat tidak berdasar karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, kemudian

7.4 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.”

Dan dalam hal ini pihak Tergugat (PT Diamond Cold Storage) telah mengadakan Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013, waktunya dilaksanakan secara sekaligus 3 (tiga) tahun;

Hal ini dapat kita lihat pada Pasal 1 angka 3 dalam PKWT tanggal 2 Juli tahun 2013 yang menyebutkan sebagai berikut:

- “ 1. ....
- 2. ....
- 3. Hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua berlaku sejak tanggal 27 Desember 2010 dan akan berakhir pada tanggal 26 Desember 2013 tanpa suatu syarat apapun.”

Jadi dengan demikian surat PKWT tersebut sudah jelas sangat tidak



berdasar karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4) undang-undang tersebut di atas;

Kemudian ayat (5) dan ayat (6), menyebutkan sebagai berikut:

“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”, dan

“Ayat (6) Pembaruan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang lama.”

Dan dalam hal ini, karena masa kontrak/PKWT-nya dilaksanakan secara langsung selama 3 (tiga) tahun, sehingga tidak terjadi masa perpanjangan dan tidak ada pemberitahuan sebelumnya, serta tidak ada jeda/masa tenggang yang melebihi 30 (tiga puluh) hari dari berakhirnya PKWT yang lama, karena Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) setelah habis 3 (tiga) tahun langsung diputus hubungan kerjanya secara sepihak tanpa syarat;

Maka dengan demikian PKWT tanggal 2 Juli 2013 tersebut sudah jelas sangat tidak berdasar, karena bertentangan/tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, kemudian

7.5 Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) yang menyebutkan sebagai berikut:

“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.”

Bahwa berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada poin 7.3 dan 7.4 tersebut di atas, maka sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang bertentangan/tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) tersebut diatas. Maka demi hukum PKWT tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap;

8. Bahwa sebagai tindak lanjut terhadap kekecewaan tersebut, Para



Penggugat (Rosid dan kawan kawan) telah melakukan suatu upaya untuk menyelesaikan persoalan tersebut baik secara masing-masing individu maupun melalui serikat pekerja, yaitu pada periode bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Agustus 2014, namun tidak berhasil;

Bahwa karena sudah diupayakan untuk mencari penyelesaian baik secara sendiri-sendiri maupun melalui serikat pekerja tidak berhasil, maka pada tanggal 12 September 2014 Para Penggugat telah menguasai kepada Kantor Hukum "AS" untuk menyelesaikan perkara tersebut;

9. Bahwa berdasarkan hukum acara, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) terhadap perselisihan PHK tersebut telah diupayakan perundingan Bipartit, dimana melalui Kuasa Hukum Penggugat telah mengirimkan surat ajakan perundingan Bipartit sebanyak 2 (dua) kali, yaitu :
- Surat ajakan perundingan Bipartit tanggal 12 September 2014, Nomor 070/ADV/K/IX/2014;
  - Surat ajakan perundingan Bipartit tanggal 23 September 2014, Nomor 072/ADV/K/IX/2014;

Namun upaya untuk perundingan Bipartit tersebut gagal, karena pihak Tergugat tidak mau diajak untuk berunding;

10. Bahwa selanjutnya telah dilakukan perundingan Tripartit, namun hasilnya tidak ada kesepakatan juga, karena pihak Tergugat tidak hadir dalam 3 kali persidangan;

Maka akhirnya dikeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/3541/HI-Syaker/XI/2014, tertanggal 28 Nopember 2014 yang diterima oleh Para Penggugat pada tanggal 9 Desember 2014;

11. Bahwa terhadap Anjuran Nomor 567/3541/HI-Syaker/XI/2014, tertanggal 28 November 2014, yang diterima pada tanggal 09 Desember 2014, Para Penggugat menanggapi sebagai berikut:

Bahwa terhadap pendapat dan pertimbangan Mediator Para Penggugat dapat menerima sebagian dan menolak sebagian;

Adapun yang ditolaknya adalah sebagai berikut:

- 11.1 Bahwa pada poin strip ke-5 (lima) halaman 9 (sembilan) dalam kolom Upah terakhir Mediator menyebutkan Upah sebesar Rp2.042.040,00 (dua juta empat puluh dua ribu empat puluh rupiah);

Bahwa Upah yang dibayarkan oleh Tergugat kepada Penggugat tersebut adalah Upah di bawah Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2013 untuk golongan 2 (dua), yaitu sebesar Rp2.32.300,00 (dua juta tiga ratus dua ribu tiga ratus rupiah);



Sehingga ada Kekurangan Upah sebesar Rp260.260,00 (dua ratus enam puluh ribu dua ratus enam puluh rupiah) per bulan;

Bahwa karena Tergugat sudah menyatakan menolak terhadap Anjuran tersebut, maka Upah terakhir tersebut sudah tidak bisa dipakai sebagai acuan lagi untuk perhitungan sekarang;

Dan untuk selanjutnya Para Penggugat mengacu pada Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2015 yaitu sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah);

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah dinyatakan pada *posita* poin nomor 1 (satu) tersebut di atas;

11.2 Bahwa pada poin strip ke-6 (enam) halaman 9 (sembilan) pada kolom masa berlaku Mediator menyebutkan "Masa berlaku PKWT adalah mulai dari tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013", sementara PKWT tersebut baru dibuat pada tanggal 2 Juli 2013;

Dan itu artinya bahwa untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013, tidak ada PKWT-nya/PKWT-nya tidak tertulis, dan hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan menurut ketentuan Pasal 57 ayat (2)-nya, apabila bertentangan dengan ketentuan ayat (1)-nya, maka PKWT tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu alias sebagai pekerja tetap;

Dengan demikian PKWT tanggal 2 Juli 2013, masa berlakunya hanya berlaku dari tanggal 2 Juli sampai dengan tanggal 26 Desember 2013, bukan dari tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013 atau dengan kata lain bahwa PKWT tersebut tidak bisa berlaku surut/diberlakukan ke belakang;

Bahwa baik Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013, maupun untuk periode tanggal 2 Juli 2013 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013, adalah bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Maka dengan demikian Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap. Dan hal tersebut

*Halaman 9 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



sebagaimana yang telah diuraikan pada *posita* poin nomor 7 (7.1 sampai dengan 7.5) tersebut di atas;

11.3 Bahwa pada halaman 10 (sepuluh) poin strip ke-7 (tujuh) Mediator menyebutkan sebagai berikut:

“ Bahwa para pekerja terakhir menerima Upah untuk bulan Desember 2013, oleh karena pengakhiran hubungan kerja dilaksanakan terhitung akhir bulan November 2014, maka sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha wajib membayar Upah pekerja selama tidak dipkerjakan, yaitu Upah untuk bulan Januari sampai dengan November 2014.”

Bahwa karena pihak Tergugat telah menolak terhadap Anjuran tersebut, maka Upah Proses yang harus dibayar oleh Tergugat, sudah tidak bisa dipakai lagi sebagai acuan atau dengan kata lain sudah tidak mengikat lagi bagi para pihak;

Begitupun pihak Penggugat telah menolak terhadap poin Anjuran tersebut karena:

- Bahwa Mediator telah salah menulis ayat yang dipakai dasar hukumnya, dimana pada poin Anjuran tersebut ditulis Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang seharusnya adalah Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, kemudian
- Bahwa Anjuran tersebut sudah tidak relevan lagi dengan masa proses sekarang, karena perkara tersebut berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);

Maka karena itu mengenai Upah Proses tersebut, Para Penggugat akan mengacu kepada lamanya proses atas perkara PHK ini ditetapkan oleh PHI;

11.4 Bahwa pada halaman 11 (sebelas) poin Anjuran nomor 1 dan nomor 2 huruf d menyebutkan:

“1. Hubungan kerja antara pengusaha PT Diamond Cold Storage (Tergugat) dengan pekerja Sdr. Rosid, Ajang Iwan, Dedi Misa, Heri Sandi, Sofyan, Karta Saputra, Asan Sutardi, Imam Gozali, Hendry dan Sdr. Ali Noerdin (Sdr. Rosid dan kawan kawan. sebanyak 10 orang) dapat diakhiri terhitung akhir bulan November 2014, kemudian

2. Huruf d

Membayar Upah bulan Januari sampai dengan Desember 2014”.



Bahwa karena pihak Tergugat telah menolak, maka pengakhiran hubungan kerja dan periode Upah Proses tersebut sudah tidak mengikat lagi;

Dan Para Penggugat akan menuntut sesuai dengan lamanya proses atas perkara ini ditetapkan oleh PHI sampai dengan penetapan tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap;

12. Bahwa berdasarkan uraian pada *posita* poin nomor 3, 4, 5, dan nomor 6 tersebut di atas dalam gugatan ini;

Bahwa Tergugat sudah mempunyai itikad tidak baik, dimana Tergugat telah membuat surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 2 Juli 2013 tanpa memberikan kesempatan untuk dipelajari terlebih dahulu oleh Para Penggugat;

Dan PKWT tersebut diberlakukan ke belakang/berlaku surut dan seolah-olah PKWT tersebut dibuat dari awal sebelum Para Penggugat masuk kerja, yang kemudian dipakai alasan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak tanpa syarat terhadap Para Penggugat;

Dengan kata lain bahwa Tergugat sudah melakukan kecurangan terhadap Para Penggugat;

13. Bahwa selain perkara PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat yang sangat tidak berdasar, bahwa ada perkara lain yaitu pelanggaran hak normatif yang sudah kami laporkan pada tanggal 24 Februari 2015 dan sekarang dalam proses pemeriksaan di bagian pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi;

14. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja;

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi Pemutusan Hubungan Kerja tidak dapat dihindari, maka maksud Pemutusan Hubungan Kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

(3) Dalam hal ini perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat



memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

15. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (1) tersebut bahwa semua pihak baik pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja/PHK;

Namun dalam kenyataannya pihak pengusaha/Tergugat tidak ada upaya untuk mencegah supaya jangan sampai terjadi PHK, bahkan dengan secara jelas bahwa pihak pengusaha/Tergugat, telah membuat surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) pada tanggal 2 Juli 2013, yaitu 6 (enam) bulan terakhir menjelang 3 (tiga) tahun Para Penggugat bekerja, dengan tujuan untuk dijadikan dasar melakukan PHK terhadap para pekerja/Penggugat dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWT-nya, walaupun alasan tersebut sangat tidak berdasar;

16. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2)-nya, bahwa apabila dengan segala upaya bahwa PHK tersebut tidak bisa dihindarkan maka PHK tersebut harus dirundingkan terlebih dahulu antara pihak pengusaha/Tergugat dengan pihak serikat pekerja/pekerja (Penggugat);

Namun dalam kenyataannya perundingan tersebut tidak bisa dilaksanakan, karena Tergugat tidak mau diajak untuk berunding dan pada sidang Tripartit Tergugat tidak hadir;

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan pada *posita* poin nomor 9 dan 10 tersebut di atas, dimana hasilnya tidak ada kesepakatan;

17. Bahwa kemudian berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3)-nya, apabila tidak terjadi kesepakatan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2), pihak pengusaha/Tergugat hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan para pekerja/Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Pengadilan Hubungan Industrial/PHI;

Tetapi pada kenyataannya pihak Pengusaha/Tergugat tetap memaksakan kehendaknya untuk memutuskan hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/Penggugat dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWT-nya, walaupun alasan tersebut sangat tidak berdasar dan belum ada penetapan dari PHI (Pengadilan Hubungan Industrial);

Jadi sudah jelas bahwa tindakan PHK sepihak tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang Nomor



13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

18. Bahwa berdasarkan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“(1) Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum”;

Jadi dengan demikian karena tindakan PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat belum mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, maka tindakan PHK sepihak tersebut adalah batal demi hukum;

19. Bahwa berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada *posita* poin nomor 7 (7.1 sampai dengan 7.5) tersebut di atas, maka sudah jelas bahwa surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tertanggal 2 Juli 2013 sangat tidak berdasar, karena bertentangan/tidak memenuhi ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) dan ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Maka dengan demikian Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tertanggal 2 Juli 2013 demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak tertentu (PKWTT);

Dan apabila pihak Tergugat (PT Diamond Cold Storage) telah melakukan PHK/Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa syarat terhadap Para Penggugat yang berjumlah 10 (sepuluh) orang (Sdr. Rosid dan kawan kawan), maka pihak Tergugat (PT Diamond Cold Storage) harus memberikan uang kompensasi PHK beserta hak-hak yang lainnya kepada Para Penggugat tersebut;

20. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup, bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut, atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*), tetapi perusahaan melakukan efisiensi dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Jadi dalam hal ini karena Tergugat telah bersikeras melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap Para Penggugat serta sudah tidak



mau diajak untuk berunding, sehingga membuat hubungan kerja jadi tidak harmonis lagi, maka Tergugat dianggap telah melakukan PHK dengan alasan efisiensi;

21. Bahwa karena Tergugat telah dianggap melakukan PHK dengan alasan efisiensi, maka Para Penggugat menuntut uang kompensasi PHK berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebesar Rp445.469.410,00 (empat ratus empat puluh lima juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah) untuk 10 orang, dengan rincian sebagai berikut: Rincian tuntutan uang PHK Para Penggugat yang berjumlah 10 orang (Rosid, dkk.) masa kerja 3 tahun:

- Uang Pesangon :  $2 \times 4 \text{ bln} \times \text{Rp}3.125.000,00 = \text{Rp} 25.000.000,00$
- Uang Penghargaan Masa Kerja :  $2 \text{ bln} \times \text{Rp}3.125.000,00 = \text{Rp} 6.250.000,00$
- Jumlah =Rp31.250.000,00

- Uang Penggantian Hak:
  - Cuti tahunan & THR tahun 2014  
 $12 \text{ hr} \times 107.687,6 (\text{Rp}2.695.190,00 : 25 \text{ hr}) + \text{Rp}2.695.190,00 = \text{Rp} 3.984.441,00$
  - Cuti tahunan & THR tahun 2015  
 $12 \text{ hr} \times 125.000 (\text{Rp}3.125.000,00 : 25 \text{ hr}) + \text{Rp}3.125.000,00 = \text{Rp} 4.625.000,00$
  - Perumahan & kesehatan  $15\% \times \text{Rp}31.250.000,00 = \text{Rp}4.687.500,00$
  - Jumlah = Rp44.546.941,00 /orang

- (empat puluh empat juta lima ratus empat puluh enam ribu sembilan ratus empat puluh satu rupiah)
- Total Jumlah  $\text{Rp}44.546.941,00 \times 10 \text{ orang Penggugat} = \text{Rp}445.469.410,00$   
(empat ratus empat puluh lima juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah)

22. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi:

“Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.”

Dan dalam hal ini karena Para Penggugat yang berjumlah 10 (sepuluh) orang (Sdr. Rosi dan kawan kawan) telah di PHK oleh pihak Tergugat



secara sepihak tanpa syarat dan dilarang untuk bekerja sejak tanggal 27 Desember 2013, sehingga para pekerja tidak bisa melaksanakan segala kewajibannya. Jadi dalam hal ini para pekerja tidak bisa dipersalahkan, karena bukan merupakan keinginan dan kesalahan para pekerja/Penggugat dan pihak perusahaan (PT Diamond Cold Storage) harus tetap, melaksanakan segala kewajibannya yaitu membayar Upah selama proses penetapan PHK belum ditetapkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang terdiri dari:

- a. Upah Proses selama 24 (dua puluh empat) bulan periode tanggal 01 Januari 2014 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015 sebesar = 24 bulan x Rp3.125.000,00 = Rp75.000.000,00 (tujuh puluh lima juta rupiah) x 10 orang = Rp750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah);
- b. Upah Proses periode 01 Januari 2016 sampai dengan putusan Majelis Hakim atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap, yaitu membayar upah bulanan yang biasa diterima oleh Penggugat sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) per bulan, setiap tanggal 1 (satu) tiap bulan, yang dimulai dari tanggal 01 Januari 2016 sampai dengan putusan Majelis Hakim atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;

Maka azas *no work no pay* yang diatur dalam ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak bisa diterapkan, karena pekerja/Penggugat tidak masuk kerja untuk melaksanakan kewajibannya bukan kehendak sendiri, melainkan karena sudah di PHK secara sepihak tanpa syarat dan sudah dilarang untuk bekerja sejak tanggal 27 Desember 2013;

Dan hal tersebut sebagaimana yang telah diuraikan pada *posita* poin nomor 5 (lima) tersebut di atas;

23. Bahwa sampai saat ini pihak Penggugat belum menerima apa-apa yang menjadi haknya dari pihak Tergugat. Termasuk hak Upah dan yang lain-lainnya sebagaimana yang diuraikan dalam poin nomor 21 dan 22 tersebut di atas dalam gugatan ini;
24. Bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 1 dan angka 17 *juncto* Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang PPHI yang menyebutkan sebagai berikut:

Pasal 1 angka 1:

“ Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang



mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat pekerja/Serikat buruh dalam satu perusahaan”, dan

Pasal 1 angka 17:

“Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”, kemudian Pasal 14 ayat (1)”:

“(1) Dalam hal Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”, dan

Pasal 14 ayat (2):

“(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”.

Maka terhadap perkara ini, diajukan gugatan oleh Para Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Bandung;

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

Dalam Pokok Perkara

Primer

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat adalah sebagai Tergugat yang mempunyai itikad tidak baik;
3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, terhitung sejak putusan atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap karena alasan efisiensi, berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 16 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus lunas uang PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan uang Upah Proses kepada Para Penggugat (Rosid dan kawan-kawan, 10 orang) berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan sebesar Rp1.196.069.410,00 (satu miliar seratus sembilan puluh enam juta enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah), yang terdiri dari:
  - a. Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak untuk 10 orang sebesar Rp445.469.410,00 (empat ratus empat puluh lima juta empat ratus enam puluh sembilan ribu empat ratus sepuluh rupiah), dengan rincian sebagaimana yang telah dirinci dan diuraikan pada *posita* poin nomor 21 tersebut di atas dalam gugatan ini.
  - b. Uang Upah Proses selama 24 (dua puluh empat) bulan, periode tanggal 1 Januari 2014 sampai dengan tanggal 31 Desember 2015 untuk 10 orang sebesar Rp750.000.000,00 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah), dengan rincian sebagaimana yang telah dirinci dan diuraikan pada *posita* poin nomor 22 tersebut di atas dalam gugatan ini;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus lunas, uang Upah Proses yang biasa diterima oleh Penggugat sebesar Rp3.125.000,00 (tiga juta seratus dua puluh lima ribu rupiah) setiap tanggal 1 tiap bulan selama proses, yang dimulai dari tanggal 1 Januari 2016 sampai dengan putusan Majelis Hakim atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
7. Menghukum pihak Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Subsider

Dalam peradilan yang baik, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*)

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

A. Dalam Eksepsi

I. Gugatan Penggugat *Premature*

1. Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas-tegas dan terbukti kebenarannya secara hukum;
2. Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat merupakan gugatan



yang *premature*, terlalu terburu-buru sehingga tidak ada dasar hukum diajukannya gugatan karena gugatan yang dilayangkan tidak jelas, mengada-ada, tidak berdasar hukum dan terlebih tidak memiliki bukti Risalah Perundingan Bipartit (perdamaian antara Tergugat selaku Pelaku Usaha (Pengusaha) dengan Penggugat selaku Pekerja) yang berdasarkan kepada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat", serta Pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi sebagai berikut:

- Ayat (1) berbunyi: "Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak".
- Ayat (2) berbunyi: "Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
  - a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - b. Tanggal dan tempat perundingan;
  - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
  - d. Pendapat para pihak;
  - e. Kesimpulan atau hasil perundingan, dan
  - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan;

Sehingga dalam hal ini Para Penggugat tidak mempunyai hak untuk melakukan suatu gugatan apapun terhadap Tergugat.

3. Bahwa hal tersebut wajib dilakukan dan dilampirkan berdasarkan kepada ketentuan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: "Dalam hal perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan";
4. Bahwa Para Penggugat belum memiliki hak mengajukan gugatan



karena Anjuran atas penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dengan Tergugat, yang mana telah diterbitkan oleh Pegawai Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, merupakan Anjuran yang sepihak dan batal demi hukum, karena antara Tergugat dengan Para Penggugat belumlah melakukan perundingan Bipartit atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah berakhir jangka waktunya, sehingga gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat merupakan gugatan yang premature, karena terburu-buru dan tidak ada dasar untuk mengajukan gugatan karena jangka waktu perjanjian kerja diantara para pihak telah berakhir;

5. Bahwa gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat merupakan gugatan yang terburu-buru (*premature*), karena dengan risalah Bipartit oleh karena itu gugatan Para Penggugat tidak memenuhi syarat untuk diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sudah sepatutnya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa perkara ini untuk menolak dan menyatakan gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

## II. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

- 1) Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil gugatan Penggugat kecuali yang diakui dengan tegas-tegas dan terbukti kebenarannya secara hukum;
- 2) Bahwa gugatan yang diajukan tidak memiliki dasar hukum yang jelas dan terlalu mengada-ada, oleh karenanya gugatan Penggugat tidak jelas karena tidak dilandaskan atas suatu peristiwa yang diiringi dengan pembuktian, sehingga Tergugat dalam hal ini memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk dinyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- 3) Gugatan Penggugat kabur karena dasar hukum gugatan tidak jelas, merupakan dalil yang mengada-ada, tidak berdasar hukum dan tidak teliti dengan dasar sebagai berikut:
  - I. Bahwa dalam ketentuan Pasal 153 Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilarang dilakukan oleh perusahaan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh jenis atau kondisi tertentu adalah sebagai berikut:

Halaman 19 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus menerus;
  2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
  3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  4. Pekerja/buruh menikah;
  5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
  6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur di dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama;
  7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja dan/atau Serikat Buruh di luar jam kerja atau didalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
  8. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak kejahatan;
  9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;
  10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan;
- Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang berdasarkan kepada kondisi diatas, apabila dilakukan oleh pengusaha maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akan batal demi

*Halaman 20 dari 47 hal. Put. Nomor 546 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)



hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan kembali pekerja tersebut pada posisinya, namun hubungan kerja yang tercipta antara Tergugat dengan Para Penggugat telah berakhir karena jangka waktu perjanjian diantara para pihak telah berakhir, sehingga dalam hal ini tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang telah dilakukan oleh Tergugat sehingga gugatan Para Penggugat merupakan gugatan yang tidak jelas (*obscuur libel*).

- II. Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak meletakkan dalil/alasan yang dapat diterima oleh akal sehat, bagaimana mungkin Para Penggugat menginginkan dipekerjakan kembali namun jangka waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diantara para pihak telah berakhir sesuai dengan masa berlaku surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani secara sadar dan tanpa paksaan oleh pihak manapun, karena Para Penggugat merupakan individu yang sudah dewasa dan mampu mengambil kebijakan atas setiap keputusan hidupnya;
- III. Bahwa atas dalil-dalil yang telah Tergugat sampaikan pada perkara *a quo*, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak gugatan Para Penggugat seluruhnya karena tidak ada hukum normatif yang telah Tergugat langgar, dan pengakhiran hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dilakukan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku yaitu jangka waktu dan/atau masa perjanjian telah berakhir demi hukum, sehingga dalam hal ini gugatan yang dilayangkan oleh Penggugat merupakan gugatan yang kabur (*obscuur libel*) karena dilandaskan atas fakta hukum yang mengada-ada dan terlalu dipaksakan hanya untuk mencari keuntungan semata tanpa bekerja keras.

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan Putusan Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg., tanggal 13 April 2016 yang amarnya sebagai berikut:

*Halaman 21 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Para Penggugat sebesar Rp1.001.000,00 (satu juta seribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat pada tanggal 13 April 2016, terhadap putusan tersebut Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 April 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 28 April 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 62/Kas/G/2016/PHI/PN.Bdg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 11 Mei 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 18 Mei 2016, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 1 Juni 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 adalah:

1. Bahwa Putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri kelas IA, Bandung Nomor 251/Pdt.Sus.PHI/2015/PN. Bdg., tersebut, telah dibacakan pada tanggal 13 April 2016, atau setidaknya antara tenggang waktu pembacaan putusan dengan pernyataan/permohonan kasasi ini belum lewat waktu, sebagaimana telah ditentukan oleh Undang-Undang yaitu selama 14 (empat belas) hari kerja sejak di bacakannya putusan tersebut. Bahwa karena itu permohonan kasasi ini secara hukum haruslah diterima untuk seluruhnya;
2. Bahwa Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat tetap berpegang teguh pada dalil-dalil gugatannya yang tercantum dalam surat gugatan tertanggal



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

21 Desember 2015 dengan nomor register perkara Nomor 251/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Bdg., tertanggal 23 Desember 2015, beserta replik, kesimpulan dan bukti-bukti (bukti tertulis P1 sampai dengan P 13 dan bukti saksi ahli), sebagaimana yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Bandung, pada tanggal 13 April 2016 Nomor 251/Pdt.Sus-PHI/2015/PN. Bdg.;

3. Bahwa putusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bandung tersebut, telah melanggar ketentuan hukum yang berlaku dan bersifat berat sebelah atau memihak, sehingga mengakibatkan salah penilaian terhadap bukti-bukti yang diajukan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat;

Alasannya:

3.1 Bahwa dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 45 alinea ke-5 (lima) baris ke-6 (enam) halaman 46 telah salah menyimpulkan ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan:

“.....yang pada pokoknya menyatakan “Perjanjian untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu”

Yang seharusnya menurut teks aslinya ketentuan Pasal 57 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan menyebutkan:

“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”

Jadi bukan dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT), tetapi dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Jadi sudah jelas bahwa kesimpulan tersebut adalah salah karena tidak sesuai dengan teks aslinya, sehingga mengakibatkan berubahnya arti, maksud serta tujuan dari ketentuan Pasal 57 ayat (2) tersebut;

Atau dengan kata lain bahwa kesimpulan dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena telah merubah arti, maksud dan tujuan yang sebenarnya dari ketentuan Pasal 57 ayat (2) tersebut;

Halaman 23 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



3.2 Bahwa berdasarkan bukti P-1 yaitu berupa surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu yang dibuat pada 2 Juli 2013 (*vide* tanggal pembuatan yang tercantum sebelum/diatas tanda tangan para pihak dan pada nomor surat dibawah kop surat tercantum bulan 7 dan tahun 2013;

Untuk membuktikan bahwa untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2016 antara Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat dengan Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, tidak ada Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu(PKWT) yang dibuat baik secara tertulis maupun secara lisan;

Dan itu artinya bahwa status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat pada periode tersebut adalah dinyatakan berada dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau sebagai pekerja tetap;

Bahwa hal tersebut sebagaimana yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan:

“Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”, kemudian

“ayat (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. ”

Jadi berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) tersebut sudah jelas bahwa status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013 adalah berada di dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap;

3.3 Bahwa di dalam fakta persidangan baik dalam surat gugatan, surat replik, bukti-bukti (bukti tertulis), surat kesimpulan serta berita acara persidangan;

Bahwa Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat tidak pernah mengakui, bahwa untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013 atau periode sebelum tanggal 2 Juli 2013 telah mengadakan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) secara lisan. Bahkan sebagaimana yang telah diuraikan pada poin nomor 3.1 dan 3.2 tersebut di atas, sudah jelas bahwa status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013 dinyatakan berada dalam Perjanjian



Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap. Jadi sangatlah keliru dan tidak berdasar pertimbangan Majelis Hakim pada halaman 45 alinea ke-4 (empat) baris ke-12 (dua belas) yang menyebutkan:

“ ..... atas dalil gugatan Para Penggugat tersebut bahwa berdasar fakta yang terungkap di persidangan terbukti, baik Para Penggugat maupun Tergugat mengakui perjanjian kerja yang dibuat oleh Para Penggugat dan Tergugat dilakukan secara lisan dan didukung oleh saksi Tergugat yaitu Yunesty Simbolon, S.H., yang menerangkan bahwa Para Penggugat sebelumnya bekerja melalui perjanjian kerja secara lisan ; ”

Karena tidak sesuai dengan faktanya dalam persidangan serta bertentangan/telah melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3.4 Bahwa terhadap saksi Sdri. Yunesty Simbolon S.H., Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, melalui kuasa hukumnya didalam persidangan pada tanggal 24 Maret 2016, sebelum saksi tersebut diambil sumpah telah mengajukan keberatan dengan alasan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 144 HIR, bahwa saksi yang ada hubungan antara majikan dan pekerjanya menurut penjelasannya “Bahwa mereka itu tidak dapat dianggap tanpa memihak, sehingga keterangan dengan demikian tidak dapat dipercaya” (*vide* berita acara persidangan tanggal 24 Maret 2016). Namun keberatan tersebut tidak diindahkan/dipedulikan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, bahkan di dalam putusannya sama sekali tidak dipertimbangkan. Jadi sudah jelas bahwa Majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut sudah melanggar ketentuan hukum acara yang berlaku yaitu melanggar ketentuan Pasal 144 HIR dan bersikap berat sebelah/memihak dan kurang pertimbangan hukumnya;

3.5 Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah melanggar azas-azas hukum pembuktian:

Alasannya:

Bahwa saksi Sdri. Yunesty Simbolon, S.H., masuk kerja di Termohon Kasasi/dahulu Tergugat pada tanggal 11 Mei 2011 (*vide* pertimbangan hukum halaman 39 alinea ke-1 strip ke-3 (tiga), sedangkan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, masuk bekerja di Termohon Kasasi/dahulu Tergugat pada tanggal 27 Desember 2010. Dan itu artinya bahwa saksi (Sdri. Yunesty Simbolon, S.H.) masuk kerja di Termohon



Kasasi/dahulu Tergugat, 1 (satu) tahun 5 (lima) bulan setelah Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat masuk kerja di Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Jadi secara logikanya mana mungkin saksi (Sdri. Yunesty Simbolon, S.H.) dapat mengetahui secara langsung oleh dirinya sendiri terhadap hal-hal yang terjadi jauh sebelum saksi (Sdri. Yunesty Simbolon, S.H.) masuk kerja di Termohon Kasasi/dahulu Tergugat. Termasuk pernyataannya yang menyatakan “bahwa Para Penggugat sebelumnya bekerja melalui perjanjian kerja secara lisan”, padahal saksi sendiri pada saat itu jauh belum masuk kerja di Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Jadi artinya bahwa saksi (Sdri. Yunesty Simbolon, S.H.) tidak melihat sendiri, tidak mendengar sendiri terhadap persoalan tersebut, maka karena itu keterangan saksi (Sdri. Yunesty Simbolon, S.H.) merupakan keterangan yang tidak benar/bohong;

Namun ternyata keterangan saksi (Sdri. Yunesty Simbolon, S.H.) tersebut oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut tetap dipakai sebagai dasar pertimbangan hukum, untuk membela Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Jadi sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut sudah melanggar azas hukum pembuktian yang berlaku, dimana seorang saksi itu harus melihat sendiri dan mendengar sendiri secara langsung dan telah bersikap memihak;

3.6 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut selain telah melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. Dan akibatnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah dan keliru dalam menilai bukti P-10 dan P-1 yang identik dengan bukti T-10 sampai dengan T-28, dimana dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 46 alenia 1 (satu) menyebutkan:

“Menimbang, bahwa hal tersebut terbukti Para Penggugat telah melakukan pelaporan atas kehilangan surat Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu kepada pihak Kepolisian sebagaimana bukti P-10 berupa laporan polisi (LP), hal ini membuktikan bahwa Para Penggugat telah menerima dan mempelajari surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan



perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal mana terbukti bahwa Para Penggugat telah menyatakan menyetujui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan pernyataan Para Penggugat tersebut disetujui oleh Tergugat sebagaimana bukti, P-1, T-10 s.d T-28 berupa Surat Pernyataan dan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu”;

Bahwa pertimbangan hukum tersebut adalah salah dan keliru serta telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

Alasannya:

- a. Bahwa bukti P-10 adalah bukti Surat Laporan Polisi tentang laporan kehilangan surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak (bukti P-8) pada tanggal 20 dan 23 Maret 2016, yang dilaporkan oleh Pemohon Kasasi II (Sdr. Ijang Iwan) dan Pemohon Kasasi VI (Sdr. Karta Saputra), jadi bukan kehilangan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); Karena itu sangatlah salah/keliru kalau bukti P-10 dinilai sebagai bukti bahwa Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat dinyatakan telah menerima salinan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan menyimpan beberapa waktu lamanya, karena bukti P-10 bukan Surat Laporan Kehilangan PKWT melainkan bukti Surat Laporan Kehilangan Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak (*vide* bukti P-10). Dan hal tersebut dilaporkan pada tanggal 20 dan 23 Maret 2016, sedangkan PHK dilakukan pada tanggal 26 Desember 2013, jadi tidak ada relevansinya. Jadi sudah jelas bahwa pertimbangan hukum tersebut adalah salah dan keliru;
- b. Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan pada poin 3.1 sampai dengan 3.5 tersebut di atas, bahwa untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 2 Juli 2013, status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat adalah berada dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap dan belum dilakukan Pemutusan Hubungan Kerjanya/di PHK oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat, jadi artinya masa PKWT nya masih tetap berlangsung. Jadi karena masa PKWTT-nya masih tetap berlangsung, maka PKWTT tersebut tidak bisa berubah secara langsung menjadi PKWT;



Dan itu artinya bahwa masa PKWTT-nya harus diselesaikan dulu, atau dengan kata lain bahwa Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat harus diputus dulu hubungan kerjanya/di PHK dulu, dan segala apa yang menjadi hak-haknya harus diberikan dulu oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat;

Dan hal tersebut sependapat dengan pendapatnya dari saksi ahli Sdr. Marsana, S.H., M.Hum., yang ditulis pada halaman 37 dari strip ke-1 (satu) sampai dengan ke-5 (lima) dalam putusan tersebut yang menyebutkan:

- Perjanjian kerja ada yang tertulis dan tidak tertulis, sedangkan untuk PKWT diharuskan secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan apabila tidak tertulis maka dianggap sebagai PKWTT ;
- PKWT yang tidak tertulis atau PKWTT tidak bisa berubah secara langsung menjadi PKWT tertulis karena statusnya akan berlangsung terus dan tetap menjadi PKWTT ;
- PKWT tidak bisa diberlakukan surut sebelum perjanjian dibuat ;
- Karena tidak tertulis otomatis menjadi PKWTT, namun jika kemudian dibuatkan perjanjian tertulis bisa saja menjadi PKWT tapi harus ada kejelasan status PKWTT-nya dahulu ;

Namun ternyata pihak Tergugat tidak melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dulu, tapi Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat pada tanggal 2 Juli 2013 langsung disuruh untuk menandatangani surat PKWT (Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu) dan tanpa diberi kesempatan dulu untuk mempelajari isi dari PKWT tersebut, karena harus ditandatangani/diselesaikan pada waktu itu juga;

- c. Bahwa hal tersebut adalah sangat bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan ayat (6), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (4) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan



hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun”;

Bahwa dalam hal ini Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 diadakan sekaligus 3 (tiga) tahun dan hal tersebut dapat dibuktikan dengan bukti P-1 yang identik/sama dengan bukti T-10 sampai dengan T-28, yaitu surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 pada Pasal 1 ayat (3) halaman 1 yang menyebutkan:

“Ayat (3) Hubungan kerja antara pihak pertama dan pihak kedua berlaku sejak tanggal 27 Desember 2010 dan akan berakhir pada tanggal 26 Desember 2013 tanpa syarat apapun”;

Jadi sudah jelas bahwa jangka waktu PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tanggal 2 Juli 2013 adalah bertentangan/tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (4) tersebut, kemudian

“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”.

Bahwa dalam hal ini karena Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 tersebut diadakan sekaligus 3(tiga) tahun, jadi tidak ada pemberitahuan untuk perpanjangan. Jadi sudah jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 2 Juli 2013 bertentangan/tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (5) tersebut;

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

Bahwa dalam hal ini karena Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 tersebut diadakan dalam jangka waktu sekaligus 3(tiga) tahun, jadi tidak ada masa tenggang. Jadi sudah jelas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak memenuhi/bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (6) tersebut;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut sudah jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 adalah bertentangan /tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (4), ayat (5) dan (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

*Halaman 29 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



d. Bahwa berdasarkan bukti P-6 yang merupakan bukti produksi yang dikerjakan oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat yang di produksi secara terus menerus sejak Para Pemohon Kasasi masuk kerja sampai dengan sekarang tahun 2016, masih tetap diproduksi dan dijual di pasaran bebas;

Jadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 tersebut, bertentangan/tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan sebagai berikut:

“Ayat (1) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman, atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”, dan “Ayat (2) Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;

Bahwa dalam hal ini bidang pekerjaan yang dikerjakan oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) adalah merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, tidak bersifat sementara, tidak bersifat musiman, dan tidak merupakan produk baru/kegiatan baru, serta bukan produk tambahan yang bersifat percobaan/penjajakan;

Dan hal ini dapat dibuktikan bahwa bidang pekerjaan Para Penggugat (Sdr. Rosid dan kawan kawan) adalah merupakan bidang pekerjaan yang berhubungan langsung dengan bagian produksi, yang artinya bidang pekerjaan mereka adalah merupakan bidang pekerjaan yang tidak dapat dipisahkan dari produksi, dan apabila dipisahkan maka produksinya tidak akan jalan, serta bersifat tetap/terus menerus;

Seperti:

- Sdr. Rosid (Pemohon Kasasi I/ dahulu Penggugat I), dia bekerja di bagian gudang dimana seluruh hasil produksi disimpan di gudang, baik sebelum/sesudah produksi tersebut didistribusikan/dialurkan ke distributor atau ke pedagang, sehingga pekerjaan tersebut



dikerjakan secara terus menerus dan langsung berhubungan dengan berbagai macam hasil produksi Tergugat (PT Diamond Cold Storage);

- Sdr. Heri Sandi (Pemohon Kasasi IV/dahulu Penggugat IV) dan Sdr. Ali Noerdin (Pemohon Kasasi X/dahulu Penggugat X) mereka bekerja di bagian *scalling* yaitu penyediaan bahan baku, dimana semua apa-apa yang akan diproduksi/dihasilkan semua bahan baku produksinya dikerjakan atau disediakan oleh bagian *scalling*, sehingga pekerjaan ini terus menerus dikerjakan dan berhubungan langsung dengan berbagai macam produksi yang dihasilkan oleh Tergugat (PT Diamond Cold Storage);
- Sdr. Karta Saputra (Pemohon Kasasi VI/dahulu Penggugat VI) & Asan Sutardi (Pemohon Kasasi VII/dahulu Penggugat VII), mereka bekerja di bagian produk kue roti yang diberi nama mantau, yang diproduksi sejak lama dan terus menerus diproduksi dari sebelum Penggugat bekerja di Tergugat sampai dengan sekarang yaitu setelah Penggugat diberhentikan, produksi kue roti mantau tersebut masih diproduksi dan dijual di pasaran bebas;
- Sdr. Ajang Iwan (Pemohon Kasasi II/dahulu Penggugat II), Sdr. Dedi Misa (Pemohon Kasasi III/dahulu Penggugat III), Sdr. Sofyan (Pemohon Kasasi V/dahulu Penggugat V), Sdr. Imam Gozali (Pemohon Kasasi VIII/dahulu Penggugat VIII) dan Sdr. Hendri (Pemohon Kasasi IX/dahulu Penggugat IX), mereka bekerja di bagian sanitasi, yaitu bagian yang membersihkan alat-alat produksi seperti *Tray* Produksi untuk tempat adonan kemudian *bowl*/tempat adonan yang akan diaduk (*mixsing*), *wiss*/sebuah alat untuk mengaduk/alat pencampuran yang ada di mesin pengaduk/pencampuran adonan produksi, dan lantai area produksi, semua itu harus dibersihkan secara terus menerus pada saat berlangsungnya produksi, karena kalau tidak dibersihkan maka tidak akan bisa memproduksi/alat produksinya tidak bisa dipakai untuk memproduksi selanjutnya;

Jadi sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang sangat tidak berdasar, karena tidak memenuhi/bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan;

3.7 Bahwa berdasarkan uraian pada poin 3.6 huruf a, b, c dan d bahwa

*Halaman 31 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 tersebut adalah tidak memenuhi/bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Dan berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan "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";

Bahwa berdasarkan uraian yang telah diuraikan pada poin 3.6 (a sampai dengan d) tersebut di atas, maka sudah jelas bahwa PKWT tanggal 2 Juli 2013 adalah merupakan PKWT yang bertentangan/tidak memenuhi ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) tersebut diatas, maka demi hukum PKWT tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap;

Jadi apabila Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat diputus hubungan kerjanya/di PHK, maka Termohon Kasasi/dahulu Tergugat harus memberikan Uang Kompensasi PHK dan hak-hak lainnya kepada Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat;

Namun ternyata ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut telah dilanggar, bahkan sama sekali oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut tidak dipertimbangkan. Jadi sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut kurang pertimbangan hukumnya, serta telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

3.8 Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah melanggar azas-azas hukum yang berlaku, sehingga akibatnya telah salah dalam menilai bukti-bukti yang diberikan oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, yaitu sebagai berikut:

a. Bahwa bukti P-1 yang identik/sama dengan bukti T-10 sampai dengan T-28 yaitu berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat pada tanggal 2 Juli 2013, yaitu membuktikan: Bahwa



PKWT tersebut dibuat pada tanggal 2 Juli 2013, jadi dibuat setelah Para Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat bekerja dulu selama 2 (dua) tahun 6 (enam) bulan, jadi tidak dibuat dari awal yaitu pada tanggal 27 Desember 2010;

Bahwa berdasarkan azas hukum bahwa hukum tidak boleh berlaku surut, yaitu dianggap berlaku sejak tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013, sementara PKWT tersebut harus dibuat pada tanggal 2 Juli 2013;

Dan hal tersebut sependapat dengan pendapatnya saksi ahli Sdr. Marsama, S.H., M.Hum., yang ditulis pada halaman 37 strip ke-4 dalam putusan tersebut yang menyebutkan:

“..... PKWT tidak bisa diberlakukan surut sebelum perjanjian dibuat”;

Maka karena itu bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah dalam menilai bukti P-1 yang identik dengan bukti T-10 sampai dengan T-28, yaitu berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tanggal 2 Juli 2013 dan telah melanggar azas hukum, bahwa hukum tidak boleh berlaku surut; Namun Majelis yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 47 alinea ke-1 (satu) dari baris ke-1 (satu) sampai dengan baris ke-5 yang pada pokoknya menyebutkan “ ..... Bahwa berdasarkan fakta yang terungkap di persidangan hubungan kerja antar Para Penggugat dengan Tergugat terjadi karena PKWT dengan masa perjanjian kerja terhitung sejak tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan tanggal 26 Desember 2013”. Jadi sudah jelas bahwa pertimbangan hukum tersebut telah salah menilai bukti dan telah melanggar azas hukum, karena Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) tanggal 2 Juli 2013 telah diberlakukan surut, kemudian

- b. Bahwa bukti T-1 sampai dengan T-6 adalah berupa foto copy dari foto copy Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak yang diberikan oleh Termohon Kasasi/dahulu Tergugat kepada Sdr. Ajang Iwan (Pemohon Kasasi II), Sdr. Sofyan (Pemohon Kasasi V) dan Sdr. Karta Saputra (Pemohon Kasasi VI);

Bahwa di dalam bukti T-1 sampai dengan T-6 adalah terdapat tanda tangan Para Pemohon Kasasi II, V dan VI/dahulu Para Penggugat II, V dan VI yang dipalsukan karena Para Pemohon Kasasi/dahulu Para

*Halaman 33 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



Penggugat, termasuk Pemohon Kasasi II, V dan VI di dalam kesimpulannya telah membantah keras bahwa Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat tidak pernah menandatangani bukti T-1 sampai dengan T-6;

Dan hal tersebut dapat dibuktikan dengan bukti P-8 dan P-2 yang identik dengan bukti T-1 sampai dengan T-6, yaitu berupa Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak dan keterangan kerja yang asli yang diberikan oleh pihak Termohon Kasasi/dahulu Tergugat yang ditolak tidak ditandatangani oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat. Jadi di dalam bukti P-8 dan P-2 yaitu Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak dan Surat Keterangan Kerja yang asli tidak ada tanda tangan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, karena surat tersebut telah ditolak oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat;

Sehingga dengan demikian tanda tangan yang ada di bukti T-1 sampai dengan T-6 yaitu Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak dan Surat Keterangan Kerja untuk Pemohon Kasasi II (Sdr. Ajang Iwan), Pemohon Kasasi V (Sdr. Sofyan) dan Pemohon Kasasi VI (Sdr. Karta Saputra) sudah dapat dipastikan adalah tanda tangan yang dipalsukan;

Namun demikian bukti T-1 sampai dengan T-6 tersebut oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut masih dianggap sebagai bukti yang akurat, walaupun bukti tersebut adalah bukti foto copy dari foto copy;

Bahwa hal tersebut dapat dilihat dalam pertimbangan hukum pada halaman 47 alinea ke-1 (satu) baris ke-6 (enam) yang menyebutkan:

“..... dan Tergugat pada tanggal 26 Oktober 2013 telah memberitahukan kepada Para Penggugat bahwa Tergugat tidak akan memperpanjang perjanjian kerja sebagaimana bukti T-1 sampai dengan T-6 berupa Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak/PKWT, dan terbukti Para Penggugat telah menerima Surat Keterangan Kerja sebagaimana bukti P-2 berupa Surat Keterangan Kerja”;

Jadi sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah melanggar azas hukum pembuktian dan telah salah menilai bukti P-2;

Bahwa berdasarkan uraian pada poin 3.1 sampai dengan 3.8 tersebut



di atas sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa perkara tersebut telah melanggar ketentuan yang berlaku, yaitu ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 144 HIR dan azas hukum pembuktian, serta kurang pertimbangan hukumnya dan telah bersikap berat sebelah atau memihak;

4. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, yaitu sebagai berikut:

4.1 Bahwa dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut pada halaman 46 alinea ke-2 menyebutkan:

“Menimbang, bahwa hal adanya perubahan Perjanjian Kerja tersebut secara hukum tidak bertentangan, sebagaimana Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang antara lain menyatakan: “Perjanjian kerja tidak dapat ditarik kembali dan atau diubah kecuali atas persetujuan para pihak”, sehingga berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata *juncto* Pasal 1338 KUH Perdata, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut mengikat dan berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya, yang dalam hal ini Para Penggugat dan Tergugat, maka dengan demikian terhadap *petitum* Nomor 2 dan Nomor 3 haruslah dinyatakan ditolak”;

Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim tersebut adalah telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku;

Alasannya:

a. Bahwa sebagaimana yang telah diuraikan baik dalam surat gugatan, replik, bukti-bukti dan kesimpulan maupun yang telah diuraikan pada poin nomor 3 (3.1 sampai dengan 3.7) tersebut diatas, bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 59 ayat (1) ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 144 dan pasal azas-azas hukum yang berlaku, dimana akibatnya Majelis Hakim telah salah/keliru dalam menilai bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, begitu juga dalam menerapkan hukumnya;

b. Bahwa dalam pertimbangan hukum tersebut Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, telah menerapkan



ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUH perdata *juncto* Pasal 1338 KUHPerdara, yang merupakan ketentuan umum tentang Perjanjian;

Bahwa pertimbangan hukum tersebut telah salah dalam penerapan hukumnya, dimana dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur tentang pencabutan/perubahan suatu perjanjian harus berdasarkan persetujuan bersama dan bukan mengatur tentang adanya perubahan dari status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka dengan demikian antara ketentuan Pasal 55 tersebut dengan perubahan dari PKWTT menjadi PKWT tidak ada hubungan/relevansinya;

Jadi sudah jelas Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah menerapkan hukumnya, kemudian dalam pertimbangan tersebut telah menerapkan Pasal 1320 dan 1338 KUHPerdara yang merupakan ketentuan umum tentang Perjanjian;

Sedangkan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah merupakan ketentuan khusus tentang perjanjian di bidang ketenagakerjaan;

Bahwa sesuai dengan azas hukum, bahwa ketentuan khusus mengesampingkan ketentuan umum (*Lex specialis derogat Lex generalis*);

Jadi yang seharusnya di pakai/diterapkan oleh Majelis Hakim adalah ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) serta ketentuan Pasal 59 ayat (1) ayat (2), ayat (4) ayat (5) dan (6), dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan ketentuan khusus yang berlaku;

Dan apabila ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) serta ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6) dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diterapkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, maka *petitum* nomor 2 dan nomor 3 dalam gugatan harus dikabulkan. Jadi sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah menerapkan hukumnya;

4.2 Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah dalam menerapkan hukum yang berlaku, dimana dalam



pertimbangan hukum pada halaman 47 alinea ke-3 (tiga) dan halaman 48 yang pada pokoknya menyebutkan: "Menimbang, bahwa selain daripada itu, terbukti pula bahwa gugatan Para Penggugat diajukan pada tanggal 23 Desember 2015 telah *kadaluwarsa* berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 10 Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang didukung dengan Yurispundensi Mahkamah Agung Nomor 603 K/Pdt.Sus.PHI/2014 tertanggal 6 Oktober 2014 *juncto* putusan Mahkamah Agung Nomor 583 K/Pdt.Sus.PHI/2012 tanggal 12 Desember 2012" yang membatalkan putusan PHI Medan Nomor 40/G/2011/PHI.Mdn.";

Bahwa pertimbangan Majelis Hakim tersebut telah salah dalam menerapkan hukumnya.

Alasannya:

- a. Bahwa Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan: "Pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima Pemutusan Hubungan Kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungannya "

Jadi ketentuan Pasal 171 tersebut adalah mengatur masalah gugatan PHK apabila pekerja/buruh di PHK karena telah melanggar ketentuan Pasal 158 ayat (1) yaitu mengenai kesalahan berat, Pasal 160 ayat (3) yaitu apabila pekerja/buruh tidak bisa masuk kerja selama 6 bulan karena sedang dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan Pasal 162 yaitu mengenai Pengunduran Diri Atas Kemauannya Sendiri; Dan apabila tidak terima maka pekerja/buruh tersebut dapat mengajukan gugatan paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sedangkan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat mengajukan gugatan PHK adalah atas dasar Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak berdasar (Pasal 57 ayat (1) dan (2) dan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5),

Halaman 37 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



ayat (6), ayat (7) dan Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dan bukan atas dasar Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Jadi sudah jelas bahwa antara ketentuan Pasal 171 tersebut dengan dasar gugatan PHK yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat yaitu Pasal 57 ayat (1) dan (2) dan Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (5), (6), (7) *juncto* Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada hubungannya/tidak ada relevansinya, kemudian

- b. Bahwa Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI menyebutkan: "Gugatan oleh pekerja/buruh atas Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha"

Jadi ketentuan Pasal 82 tersebut adalah mengatur tentang gugatan PHK apabila pekerja/buruh di PHK apabila pekerja/buruh di PHK karena telah melanggar Pasal 159 yang merujuk kepada ketentuan Pasal 158 ayat (1) tentang kesalahan berat tersebut dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, apabila tidak terima maka bisa mengajukan gugatan dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha; Sedangkan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat melakukan gugatan PHK berdasarkan masalah PKWT yang tidak berdasar Pasal 57 ayat (1), (2), Pasal 59 ayat (1), (2), (4), (6), dan (7), serta Pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Jadi sudah jelas bahwa antara ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dengan dasar gugatan Para Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat tidak ada relevansinya/hubungannya; Maka dengan demikian sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut sudah salah dalam menerapkan hukumnya;

Jadi karena Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah salah dalam menerapkan hukum, maka Yurispundensi

*Halaman 38 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



Mahkamah Agung tersebut juga tidak bisa diterapkan dalam perkara tersebut, karena tidak ada hubungan/relevansinya;

5. Bahwa karena Majelis telah melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 144 HIR dan azas-azas hukum serta salah dalam menerapkan hukum, sebagaimana yang telah diuraikan pada poin 3 (3.1 sampai dengan 3.8) dan poin 4 (4.1 sampai dengan 4.2) tersebut diatas;

Dan akibatnya telah salah menilai bukti-bukti yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, antara lain :

- 5.1 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut pada halaman 47 alinea 2 (dua) yang pada pokoknya menyebutkan: "Bahwa hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat secara hukum telah berakhir sejak tanggal 27 Desember 2013, karena jangka waktu PKWT-nya telah berakhir sebagaimana bukti P-1, yang identik dengan bukti T-10 sampai dengan T-28 berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sebagaimana pula diatur dalam Pasal 61 ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana dengan bukti P-8 dan bukti T-1 sampai dengan T-6 berupa Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak/PKWT serta bukti P-2 yang berupa Surat Keterangan Kerja dan didukung Para Penggugat diakhiri hubungan kerjanya karena sudah berakhir masa kerja PWKT-nya terhitung sejak tanggal 27 Desember 2013 oleh karenanya terhadap *petitum* nomor 4 harus ditolak";

Bahwa seandainya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut tidak melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) serta Pasal 59 ayat (1), ayat (2) ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Pasal 144 HIR dan azas-azas hukum yang berlaku dan tidak salah dalam penerapan hukumnya sebagaimana yang telah diuraikan pada poin 3 (3.1 sampai dengan 3.8) dan poin 4 (4.1 sampai dengan 4.2) tersebut diatas serta menerapkan ketentuan Pasal 164 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, maka *petitum* nomor 4 dalam gugatan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat harus dikabulkan;

Alasannya:

Bahwa untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 2 Mei



2013 menurut ketentuan Pasal 57 ayat (1) & (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat berada dalam masa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap dan belum diputus hubungan kerjanya/di PHK oleh pihak Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Kemudian karena Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tanggal 2 Juli 2013 tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7)-nya demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap;

Jadi berdasarkan uraian tersebut, status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat baik untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 2 Juli 2013 maupun untuk periode 2 Juli sampai dengan 26 Desember 2013 adalah dinyatakan berada dalam masa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu alias sebagai pekerja tetap;

Dan karena pihak Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah bersikeras untuk melakukan PHK dengan alasan telah habis masa kontrak/PKWT nya serta tidak mau diajak untuk berunding, sehingga telah membuat hubungan kerja tidak harmonis lagi, maka Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dianggap telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi dengan demikian *petitum* nomor 4 harus dikabulkan;

5.2 Bahwa pertimbangan hukum Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut pada halaman 48 alinea 1 (satu) yang menyebutkan: "Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah berakhir karena jangka waktu berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka Para Penggugat tidak berhak atas kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja berupa Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Pengganti Hak, maka dengan demikian terhadap *petitum* nomor 5 dan 6 haruslah ditolak";

Bahwa seandainya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut, tidak melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) serta Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), ayat (6), ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta



Pasal 144 HIR dan azas-azas hukum yang berlaku sebagaimana yang telah diuraikan pada poin nomor 3 (3.1 sampai dengan 3.8) dan poin 4 (4.1 sampai dengan 4.2) tersebut diatas dan telah menerapkan ketentuan-ketentuan tersebut serta menerapkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 2 Juli 2013 berdasarkan ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Bahwa status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat dinyatakan berada dalam masa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap dan belum diputus hubungan kerjanya di-PHK oleh pihak Termohon Kasasi/dahulu Para Tergugat; Kemudian karena Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu tanggal 2 Juli 2013 tidak memenuhi ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), maka berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7)-nya demi hukum menjadi Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap; Jadi berdasarkan uraian tersebut status Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat baik untuk periode tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 2 Juli 2013, maupun untuk periode tanggal 2 Juli 2013 sampai dengan 26 Desember 2013 adalah dinyatakan dalam masa Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) alias sebagai pekerja tetap; Dan karena pihak Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah bersikeras untuk melakukan PHK dengan alasan telah habis masa kontrak PKWTT-nya serta sudah tidak mau diajak untuk berunding, sehingga telah membuat hubungan kerja sudah tidak harmonis lagi, maka Termohon Kasasi/dahulu Tergugat dianggap telah melakukan PHK berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi dengan demikian *petitum* nomor 5 dan 6 harus dikabulkan;

6. Bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut telah bersikap berat sebelah/memihak, baik dalam persidangan maupun dalam pertimbangan hukumnya, serta Majelis Hakim telah melanggar hukum acara perdata sebagai berikut:

6.1 Bahwa dalam Surat Kesimpulan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat, telah menyampaikan keberatan sebagai berikut:

a. Bahwa Para Penggugat berkeberatan terhadap kuasa Tergugat (Sdri.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Nani Rahayu, S.H., M.H.) dimana Sdri Nani Rahayu, S.H., M.H., tidak bisa menunjukkan surat keterangan perpanjangan KTA (Kartu Tanda Anggota), dimana masa berlakunya telah habis pada tanggal 31 Desember 2015;

Dan Sdri Nani Rahayu, S.H., M.H., telah menunjukkan bukti kwitansi perpanjangan dengan biaya perpanjangan sebesar Rp 100.000,00 (seratus ribu rupiah);

Namun dalam kwitansi tersebut tidak ada stempel dari organisasi yang menaunginya yaitu PERADI, sehingga keabsyahan dan kebenarannya sangat diragukan;

- b. Bahwa setelah diteliti dalam surat kuasa yang diberikan oleh direksi PT Diamond Cold Storage (Sdr. Chen Tsen Nan) kepada Sdri Nani Rahayu, S.H., M.H., bahwa kuasa hukum Tergugat jabatannya sebagai *in house lawyer* PT Diamond Cold Storage dan bukan sebagai Advokat. Bahwa selain Nani Rahayu, S.H., M.H., ada kuasa hukum lainnya yang diberi kuasa oleh pihak Tergugat yaitu Sdr. Jopie De Pretes dengan jabatan sebagai personalia/HRD di PT Diamond Cold Storage /Tergugat;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang menyebutkan:

“Serikat Pekerja/buruh dan organisasasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya”. Jadi dalam hal ini *in house lawyer* dan personalia/HRD adalah bukan merupakan organisasi pengusaha/Tergugat, tapi itu adalah merupakan perangkat kerja yang ada di perusahaan. Dan yang membedakan antara organisasi pengusaha dengan perangkat kerja perusahaan salah satunya adalah kalau organisasi pengusaha berada di luar perusahaan, contohnya seperti: APINDO, PHRI dan yang lainnya, sedangkan perangkat kerja perusahaan berada di dalam perusahaan seperti personalia, *in house lawyer* dan yang lainnya;

Maka karena itu Para Penggugat berkeberatan terhadap *in house lawyer* dan personalia untuk bertindak sebagai kuasa hukum pihak Tergugat, karena bertentangan dengan ketentuan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI;

- c. Bahwa berdasarkan uraian nomor 1 dan 2 tersebut diatas, maka Para

Halaman 42 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Penggugat berkeberatan terhadap Sdri. Nani Rahayu S.H., M.H., untuk bertindak sebagai kuasa hukum Tergugat, baik dalam kapasitas sebagai Advokat maupun dalam kapasitas sebagai *in house lawyer*;

Begitupun terhadap saudara Yopie de Fretes dengan alasan sebagaimana yang telah diuraikan pada nomor 1 dan 2 tersebut diatas, serta mereka tidak dilengkapi dengan surat tugas dari perusahaan;

Dan keberatan tersebut telah disampaikan dalam persidangan oleh kuasa hukum Penggugat sejak pihak kuasa hukum Tergugat Sdri. Nani Rahayu S.H., M.H., pertama hadir dalam persidangan, begitupun keberatan terhadap Sdr Yopie de pretes ; sudah disampaikan dalam persidangan sejak Sdr Yopie de Fretes pertama hadir dalam persidangan, namun oleh sidang Majelis selalu ditolelir. Maka karena itu baik mengenai jawaban, duplik serta bukti-bukti, baik bukti tertulis maupun bukti saksi yang diajukan oleh pihak Tergugat, sudah sepatutnya untuk ditolak dan dikesampingkan, karena disampaikan oleh orang yang tidak mempunyai kewenangan untuk mewakili Tergugat dalam persidangan;

d. Bahwa terhadap bukti saksi yang diajukan oleh Tergugat yaitu Sdri. Yunest Simbolon, S.H., yang masih bekerja di Tergugat di bagian personalia, pihak Tergugat sebelum saksi tersebut disumpah telah mengajukan keberatan, bahwa saksi tersebut untuk disumpah dan didengar kesaksiannya di depan persidangan, karena berdasarkan ketentuan Pasal 144 HIR, bahwa saksi yang ada hubungannya antara majikan dan pekerjanya, menurut penjelasannya "bahwa mereka itu tidak dapat dianggap tanpa memihak, sehingga keterangan dengan demikian tidak dapat di percaya";

e. Bahwa terhadap jalannya persidangan Para Penggugat merasakan adanya suatu ketidak-adilan, terutama pada pemberian toleransi waktu pengunduran sidang dirasakan berat sebelah, dimana pihak Tergugat selalu diberi toleransi waktu lebih panjang dibanding dengan toleransi waktu yang diberikan kepada pihak Penggugat;

Sebagai contoh:

- Pada waktu sidang pertama tanggal 11 Januari 2016 pihak Tergugat tidak hadir tanpa alasan yang jelas, kemudian sidang diundur selama 14 hari;



- Pada waktu sidang replik tanggal 15 Februari 2016 pihak Tergugat tidak hadir lagi tanpa alasan yang jelas, padahal pada saat sidang tanggal 01 Februari 2016 (sidang jawaban) sudah sepakat bahwa untuk persidangan replik pihak Tergugat akan hadir serta akan menunjukkan berita acara sumpah dalam persidangan, namun kenyataannya pada saat sidang replik pihak Tergugat tidak hadir dan pihak kuasa hukum Para Penggugat telah mengajukan keberatan terhadap pihak Tergugat, karena tidak hadir tanpa alasan yang jelas, serta tidak bisa menunjukan berita acara sumpah pada saat sidang replik. Dan hal tersebut sebagaimana yang telah dicatat dalam berita acara persidangan. Namun oleh sidang Majelis Hakim di tolelir lagi kemudian persidangan diundur lagi 14 hari;
- Bahwa pada tanggal 21 Maret 2016 pada sidang pembuktian (bukti saksi dari Tergugat) pihak kuasa hukum Para Penggugat mengajukan waktu untuk sidang bukti tertulis tambahan selama 1 minggu, namun pihak Majelis hanya mengabulkan 3 hari. Mengapa bisa demikian?, padahal masing-masing pihak mempunyai hak yang sama;

Untuk itu kami mohon jawabannya dituliskan dalam pertimbangan Majelis Hakim dalam putusan akhir dalam perkara ini. Namun hal tersebut ternyata tidak dipertimbangkan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut;

6.2 Bahwa berdasarkan bukti P-13 surat permohonan Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat kepada Ketua Pengadilan, untuk disumpah di depan persidangan karena tidak ada bukti lain selain bukti ampuh *supletoir* untuk membuktikan bahwa pada saat Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat disuruh untuk menandatangani PKWT tanggal 2 Juli 2013 tidak diberikan kesempatan untuk mempelajari dulu isi dari PKWT tersebut. Dan pihak Termohon Kasasi/dahulu Tergugat telah membohongi Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat dengan memberikan keterangan bahwa PKWT tersebut hanyalah merupakan evaluasi per tiga tahunan dan tidak akan ada PHK, tetapi ternyata Para Pemohon Kasasi telah di PHK pada tanggal 26 Desember 2013 dengan alasan habis masa kontraknya.

Karena tidak ada bukti lain maka para Pemohon Kasasi/dahulu para Penggugat, mengajukan sumpah *supletoir*, namun hal tersebut tidak dikabulkan dengan alasan yang tidak berdasar, karena semua yang

*Halaman 44 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dijadikan alasan oleh Majelis Hakim tersebut semuanya oleh Para Pemohon Kasasi/dahulu Para Penggugat sudah dijelaskan baik di dalam bukti P-13 maupun di depan persidangan melalui kuasa hukumnya. Jadi sudah jelas disini adanya suatu keberpihakan dari Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut kepada pihak Termohon Kasasi/dahulu Tergugat;

Bahwa berdasarkan uraian poin nomor 6 (6.1 sampai dengan 6.2) tersebut di atas sudah jelas bahwa Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut sudah bersikap berat sebelah/memihak, kurang pertimbangan hukumnya serta pelanggaran terhadap hukum acara, ada apa dengan semua ini?

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 9 Mei 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 25 Mei 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut;

- Bahwa berdasarkan fakta di persidangan, hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat terjadi karena PKWT dengan masa perjanjian kerja terhitung sejak tanggal 27 Desember 2010 sampai dengan 26 Desember 2013 (bukti P-1,T-10 sampai dengan T-28 berupa surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan Tergugat pada tanggal 26 Oktober 2013 telah memberitahukan kepada Para Penggugat bahwa Tergugat tidak akan memperpanjang Perjanjian Kerja (sebagaimana bukti T-1 sampai dengan T-6 berupa Surat Pemberitahuan Pengakhiran Kontrak/PKWT) dan terbukti Para Penggugat telah menerima Surat Keterangan Kerja sebagaimana bukti P-2;
- Bahwa PKWT telah berakhir demi hukum sejak tanggal 27 Desember 2013, sedangkan gugatan Para Penggugat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tanggal 23 Desember 2015 (lebih dari 1(satu) tahun), maka berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan harus dinyatakan *kadaluwarsa*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-

Halaman 45 dari 47 hal. Put. Nomor 546 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

undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: ROSID dan kawan-kawan 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 yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi **1. ROSID, 2. AJANG IWAN, 3. DEDI MISA, 4. HERI SANDI, 5. SOFYAN, 6. KARTA SAPUTRA, 7. ASAN SUTARDI, 8. IMAM GOZALI, 9. HENDRI, dan 10. ALI NOERDIN**, tersebut;
2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 11 Agustus 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soeharsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd/.H. Dwi Tjahyo Soeharsono, S.H., M.H.

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

Ttd/.H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Halaman 46 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016



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

Panitera Pengganti,

Ttd/.Susi Saptati,S.H.,M.H.

Untuk Salinan  
**Mahkamah Agung RI**  
an panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI,S.H.,M.H.,**  
**NIP. 19591207 198512 2 002**

Halaman 47 dari 47 hal. Put. Nomor 546 K/Pdt.Sus-PHI/2016