



PUTUSAN

Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT. KAWASAKI MOTOR INDONESIA, diwakili oleh Marzal Tirtadirdja, warganegara Indonesia dan Kazuhiro Kono, warganegara Jepang masing-masing sebagai Direktur Perseroan, dalam hal ini memberi kuasa kepada: 1. Edwan Hamidy Daulay, SH.,MM., 2. Feriyanto, SH., Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Offices EDWAN HAMIDY and Associates, beralamat di Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 32-34, Patra Jasa Tower 17th Floor Suite 1705, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor DIR/023/I/15 tanggal 16 Januari 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

1. **ARI SUSANDI**, beralamat di Grogol RT.001 / RW.02, Geneng Sari, Kemusu, Boyolali, Solo;
2. **JUNIAR GUNA SAPUTRA**, beralamat di Dukuh Entak RT. 002 / RW.001 Nomor 2, Kuwaru, Kebumen;
3. **ARIS MAHFUD**, beralamat di Desa Soneyan Margoyoso RT. 06 / RW.03, Margoyoso, Pati;
4. **BOBY SAPUTRA**, beralamat di Bulak Perwira RT. 003 / RW. 015, Perwira, Bekasi Utara;
5. **ZAMRONI**, beralamat di Kp. Baru RT. 014 / RW. 007 Nomor 99, Cakung Barat, Cakung, Jakarta Timur;
6. **NANA SURYANTI**, beralamat di Kp. Rawa Badung RT. 007 / RW. 007, Jatinegara, Cakung, Jakarta Timur;

Kesemua dalam hal ini memberi kuasa kepada:

- 1 Wawan Purwanto;
- 2 Sugiantoro;
- 3 Dede Aprianto;

Kesemuanya Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Automotif Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PUK

Hal. 1 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

SPAMK FSPMI), PT. Kawasaki Motor Indonesia, beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14250, dan

- 1 Winarso;
- 2 Tuwarno;
- 3 Muhammad Iqbal;
- 4 Andriansyah;

Kesemuanya Para Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Automotif, Mesin dan Komponen Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPAMK FSPMI) DKI Jakarta, beralamat di Jalan Setapak Nomor 108 RT. 11 RW 01, Kelurahan Cakung Timur, Cakung Jakarta Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 September 2014;

Para Termohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 222/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST. tanggal 07 Januari 2015, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat adalah PT. KAWASAKI MOTOR INDONESIA, merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Perakitan Sepeda Motor Roda Dua yang berkedudukan dan beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan, Kelapa Gading, Jakarta Utara 14250 sesuai dengan Perjanjian Kerja bersama tahun 2010-2012 (Bukti P-1);
2. Bahwa Para Penggugat adalah Karyawan yang bekerja diperusahaan milik Tergugat dengan jabatan dan masa kerja sebagai berikut:

NO	NAMA	NIK	BAGIAN	JABATAN	AWAL MASUK	BERAKHIR	UPAH TERAKHIR
1	ARI SUSANDI	20122901	Produksi Engine Assy	OPERATOR	16-04-2012	31-10-2013	Rp2.644.000
2	JUNIAR GUNA SAPUTRA	20122902.	Produksi Engine Assy	OPERATOR	16-04-2012	31-10-2013	Rp2.644.000
3	ARIS SAPUTRA	20122909	Produksi Frame Assy	OPERATOR	16-04-2012	31-10-2013	Rp2.644.000
4	BOBY SAPUTRA	20122941	Part Control	OPERATOR	01-05-2012	31-10-2013	Rp2.644.000
5	ZAMRONI	20123191	Distribution & Admin.	OPERATOR	01-11-2012	31-10-2013	Rp2.644.000
6	NANA SURYANTI	2012291	Produksi Frame Assy	OPERATOR	16-04-2012	31-10-2013	Rp2.644.000



3. Bahwa Para Penggugat adalah Karyawan yang bekerja diperusahaan milik Tergugat dengan jabatan dan masa kerja sebagai berikut: Bahwa Para Penggugat ketika awal masuk bekerja di Perusahaan milik Tergugat dengan status Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Bukti P-2a s.d. P-2f);
4. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat diperusahaan milik Tergugat adalah merupakan bagian produksi dan bagian dari suatu proses;
5. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat diperusahaan milik Tergugat merupakan pekerjaan yang bersifat tetap, dalam hal ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan bersifat musiman;
6. Bahwa perjanjian kerja yang dibuat antara Para Penggugat dengan Tergugat bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 59:

- 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;
- 2 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- 3 Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- 4 Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- 5 Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu

Hal. 3 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;

Penjelas Ayat (2):

Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman.

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu;

7. Bahwa perjanjian kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang diberlakukan diperusahaan milik Tergugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang bertentangan/melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut Demi Hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa Para Penggugat yang berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), telah diputus kontraknya oleh Tergugat pada tanggal 31 Oktober 2013 (Bukti P-3a s.d. P-3f);
9. Bahwa Para Penggugat yang akan habis kontraknya tersebut pada tanggal 31 Oktober 2013, bersama Pengurus Serikat Pekerja yang ada di perusahaan Tergugat mengadakan perundingan Bipartit dengan Tergugat guna membahas permasalahan Pemutusan Kontrak Para Penggugat yang habis masa kontraknya pada tanggal 31 Oktober 2013. Bahwa dalam pertemuan Bipartit tersebut Para Penggugat tetap menuntut agar status Para Penggugat dirubah menjadi PKWTT (Karyawan Tetap) (Bukti P-4a s.d. P-4f);
10. Bahwa terkait Pelanggaran Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Perusahaan Tergugat, organisasi Serikat Pekerja Para Penggugat telah melaporkan pelanggaran tersebut ke kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Utara;
11. Bahwa Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Utara memberikan tanggapan pada tanggal 15 Mei 2013 terkait Laporan Pelanggaran yang dilaporkan oleh Pengurus serikat Pekerja, yang dalam salah satu pointnya menyatakan “Bahwa terkait dengan pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan, dalam implementasinya tidak sesuai dengan ketentuan pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) perlu kami tegaskan bahwa hal tersebut adalah demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan” (Bukti P-5);
12. Bahwa dalam perundingan Bipartit antara Para Penggugat yang didampingi oleh Pengurus Serikat Pekerja dengan Tergugat, Para Penggugat yang habis masa Kontraknya pada tanggal 31 Oktober 2013 ditawarkan uang Kompensasi pemutusan Hubungan kerja sebesar Rp12.231.400,00 (dua belas juta dua ratus tiga puluh satu ribu empat ratus Rupiah), namun ditolak oleh Para Penggugat karena Para Penggugat masih ingin tetap bekerja di Perusahaan milik Tergugat;
13. Bahwa Para Penggugat melalui Pengurus Serikat Pekerja telah melakukan upaya perundingan Bipartit dengan Tergugat, namun karena tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian, maka Para Penggugat melalui Pengurus Serikat Pekerja mencatatkan Perselisihan ini ke Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Utara (Bukti P-6a s.d. P-6b);

Hal. 5 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

14. Bahwa setelah beberapa kali dilakukan sidang Mediasi di Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Utara, maka pada tanggal 8 April 2014 Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara mengeluarkan surat anjuran yang amarnya berbunyi sebagai berikut : (Bukti P-7a s.d. P-7e);

MENGANJURKAN:

- 1 Agar PT. Kawasaki Motor Indonesia mempekerjakan kembali Sdr. Aris Mahfud, dkk (7 orang) dengan status Karyawan tetap;
- 2 Agar Para pihak memberikan jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak diterimanya anjuran ini;
 - a Apabila Para pihak dapat menerima anjuran ini, maka Mediator Hubungan Industrial akan membantu membuat Perjanjian Bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
 - b Apabila salah satu pihak menolak anjuran, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan hubungan kerja ini kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai pasal 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Demikian untuk menjadi perhatian saudara.

Mengetahui, Kepala Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Administrasi Jakarta Utara	Mediator Hubungan Industrial
Ttd Drs. Mujiyono, M. Si NIP 195811251986031006	Ttd Dra. Purwati NIP 195907281980032002

15. Bahwa Para Penggugat melalui Pengurus Serikat Pekerja yang ada di Perusahaan milik Tergugat telah memberikan jawaban secara tertulis atas surat anjuran tersebut, yang menyatakan bahwa Para Penggugat Menerima anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kodya Jakarta Utara (Bukti P-8a s.d. P-8b);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa secara nyata dan fakta hukum Tergugat telah memperkerjakan Para Penggugat sebagai Karyawan Tergugat dengan status Perjanjian kerja waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai/telah melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
17. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Perjanjian Kerja yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”, maka tindakan Tergugat melakukan Pemutusan Kontrak terhadap Para Penggugat adalah tidak sah dan cacat hukum;
18. Bahwa saat ini dalam rangka meningkatkan ekspor serta dikarenakan adanya pertumbuhan penjualan Sepeda Motor pada Perusahaan milik Tergugat, maka pada Tahun 2014, Tergugat telah meresmikan beroperasinya pabrik baru di Kawasan Industri MM2100 Cibitung Bekasi serta melakukan penerimaan-penerimaan Karyawan baru dan pengangkatan Karyawan Tetap di perusahaan Tergugat (Bukti P-9a s.d. P-9g);
19. Bahwa akibat Pemutusan Kontrak (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, maka Para Penggugat sudah tidak lagi mendapatkan upah setiap bulannya sejak bulan November 2013, yaitu:

NO	NAMA	NIK	BAGIAN	UPAH TERAKHIR
1	ARI SUSANDI	20122901	PRODUKSI ENGINE ASSY	Rp 2.644.000
2	JUNIAR GUNA SAPUTRA	20122902	PRODUKSI ENGINE ASSY	Rp 2.644.000
3	ARIS MAHFUD	20122909	PRODUKSI FRAME ASSY	Rp 2.644.000
4	BOBY SAPUTRA	20122941	PART CONTROL	Rp 2.644.000
5	ZAMRONI	20123191	DISTRIBUTION & ADMIN	Rp 2.644.000
6	NANA SURYANTI	20122911	PRODUKSI FRAME ASSY	Rp 2.644.000
TOTAL				Rp. 15.864.000

20. Bahwa akibat Pemutusan Kontrak (PKWT) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat, selain upah setiap bulannya, Para Penggugat sudah tidak lagi menerima hak-hak lainnya berupa Tunjangan Akhir Tahun (TAT) 2013 dan Tunjangan Hari Raya (THR) 2014, sebesar : (Bukti P-10a s.d. P-10b);

--	--	--	--	--

Hal. 7 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NO	NAMA	NIK	BAGIAN	T.A.T	T.H.R
				2013	2014
1	ARI SUSANDI	20122901	PRODUKSI ENGINE ASSY	Rp 15.550.500	Rp. 3.141.000
2	JUNJAR GUNA SAPUTRA	20122902	PRODUKSI ENGINE ASSY	Rp 15.550.500	Rp. 3.141.000
3	ARIS MAHFUD	20122909	PRODUKSI FRAME ASSY	Rp 15.550.500	Rp. 3.141.000
4	BOBY SAPUTRA	20122941	PART CONTROL	Rp 15.550.500	Rp. 3.141.000
5	ZAMRONI	20123191	DISTRIBUTI ON & ADMIN	Rp 15.550.500	Rp. 3.141.000
6	NANA SURYANTI	20122911	PRODUKSI FRAME ASSY	Rp 15.550.500	Rp. 3.141.000
TOTAL				Rp. 93.303.000	Rp. 18.846.000

21. Bahwa Para Penggugat mempunyai kekhawatiran yang cukup beralasan akan kesungguhan niat Tergugat untuk melaksanakan keputusan dari Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, sehingga dengan ini Para Penggugat mohon kepada Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar menghukum Tergugat untuk membayar denda (*Dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat dalam menjalankan putusan sampai diucapkan putusan akhir;
22. Bahwa mengingat gugatan yang diajukan Para Penggugat terhadap Tergugat didukung oleh bukti-bukti yang sah dan mempunyai kekuatan pembuktian yang otentik dan sempurna, maka Penggugat mohon kepada Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat agar menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*), walaupun ada perlawanan (*Verzet*), Kasasi atau upaya hukum lain;
23. Bahwa oleh karena Tergugat tidak bersedia menjalankan anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Utara, maka berdasarkan Ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Para Penggugat berinisiatif mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

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)



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

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
 2. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Para Penggugat telah melanggar/bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah BATAL DEMI HUKUM dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
 4. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum terputus dan masih berlanjut;
 5. Memerintahkan Tergugat memanggil Para Penggugat untuk bekerja kembali sesuai dengan Posisi dan Jabatan semula;
 6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai seluruh upah Para Penggugat sejak bulan November 2013 sebesar Rp15.864.000,00 (lima belas juta delapan ratus enam puluh empat ribu Rupiah) untuk setiap bulannya, sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai perkara ini;
 7. Memerintahkan Tergugat untuk membayar secara tunai kepada Para Penggugat Tunjangan Akhir Tahun (TAT) 2013 dan Tunjangan Hari Raya (THR) 2014 sebesar Rp112.149.000,00 (seratus dua belas juta seratus empat puluh sembilan ribu Rupiah);
 8. Menghukum Tergugat membayar denda (*Dwangsom*) sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan Tergugat dalam menjalankan putusan sampai diucapkan putusan akhir;
 9. Menyatakan putusan yang dijatuhkan dapat dijalankan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Vooraad*), walaupun ada perlawanan (*Verzet*), Kasasi dan upaya hukum lainnya;
 10. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
- Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Dalam Gugatan Para Penggugat tertulis gugatan perselisihan hak mengenai Status Hubungan Kerja, menurut Tergugat hal ini tidak benar. Karena Perselisihan Hak adalah perselisihan antara pekerja dengan Pengusaha mengenai hak-haknya selagi masih ada hubungan kerja. Sedangkan Para Penggugat sudah tidak memiliki Hubungan Kerja lagi dengan Tergugat setelah berakhir masa PKWTnya. Karena Gugatan ini disampaikan oleh Para Penggugat setelah berakhirnya masa PKWT maka perselisihan ini termasuk penyelesaian PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), jadi menurut Penggugat Perselisihan ini Perselisihan PHK bukan Perselisihan Hak;
2. Gugatan Agung Prasetyo DKK (21 orang) yang terdaftar di PHI tanggal 25-09-2014 dengan Nomor 231/Pdt.Sus.PHI/2014.PN.JKT.PST. yang Majelis Hakimnya dipimpin oleh Bpk. Tito Suhud, SH dan Gugatan Ari Susandi dkk (6 orang) yang terdaftar di PHI tanggal 19-09-2014 dengan Nomor 222/Pdt.Sus/2014.PN.JKT.PST. yang Majelis Hakimnya dipimpin oleh Bpk John Holosan Butar Butar SH, MSi adalah sama yaitu:

- 1 Obyek Perselisihan adalah sama yaitu Perselisihan PHK karena berakhirnya PKWT;
- 2 Para Penggugat masing-masing Pekerja adalah sama yaitu Pekerja PT. KMI;
- 3 Tergugat adalah sama yaitu PT. KMI;

Maka untuk menghemat waktu dan biaya idealnya gugatan-gugatan tersebut tidak dibuat terpisah, disamping itu untuk mencegah disparitas putusan, atau setidaknya Majelis Hakim dapat berkomunikasi untuk hal ini.

Bahwa terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan rekonsensi pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat Rekonsensi dengan Para Tergugat Rekonsensi dengan PKWT maka berakhirnya hubungan kerja Para Tergugat Rekonsensi bukan karena di PHK oleh Penggugat Rekonsensi tetapi karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan para pihak didalam PKWT yaitu:

No.	NAMA	NIK	BAGIAN	JABATAN	AWAL PWKT	BERAKHIR PKWT	UPAH TERAKHIR
1	ARI SUSANDI	20122901	PRODUKSI ENGINE ASSY	OPERATOR	13 April 2012	31 Oktober 2013	Rp. 2.644.000
2	JUNJAR GUNA SAPUTRA	20122902	PRODUKSI ENGINE ASSY	OPERATOR	16 april 2012	31 Oktober 2013	Rp. 2.644.000
3	ARIS MAHFUD	20122909	PRODUKSI FRAME ASSY	OPERATOR	16 April 2012	31 Oktober 2013	Rp. 2.644.000
4	BOBY SAPUTRA	20122941	PART CONTROL	OPERATOR	1 Mei 2012	31 Oktober 2013	Rp. 2.644.000
5	ZAMRONI	201223191	DISTRIBUTION & ADMIN	OPERATOR	1 Nov 2012	31 Oktober 2013	Rp. 2.644.000
6	NANA SURYANTI	20122911	PRODUKSI FRAME ASSY	OPERATOR	31 Oktober 2012	31 Oktober 2013	Rp. 2.644.000

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)



2. Bahwa sesuai Pasal 61 ayat (1) huruf (b) dan Pasal 62 UU Nomor 13 Tahun 2003, pekerja yang hubungan kerjanya berakhir karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan didalam PKWT, pekerja tidak berhak atas uang pesangon. Pekerja hanya berhak menerima ganti rugi sisa masa kerja apabila pengusaha mengakhiri PKWT sebelum waktunya berakhir menurut hukum;
3. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan Para Tergugat Rekonpensi terbukti putus karena berakhirnya waktu yang diperjanjikan didalam PKWT. Oleh karena itu, tidak beralasan Para Tergugat Rekonpensi, sebagaimana diuraikan didalam anjuran, menuntut dipekerjakan kembali dengan mengubah status PKWT menjadi PKWTT;
4. Bahwa secara hukum Tergugat Rekonpensi baru beralasan menuntut dipekerjakan kembali seandainya hubungan kerja Para Tergugat Rekonpensi sejak awal dibuat dalam bentuk PKWTT. Bagaimana mungkin Penggugat Rekonpensi mempekerjakan kembali Para Tergugat Rekonpensi dengan status PKWTT padahal Para Tergugat Rekonpensi dan Penggugat Rekonpensi sudah sejak awal menyepakati hubungan kerja dibuat untuk waktu terbatas (PKWT). Maka, tidak beralasan apabila Para Tergugat Rekonpensi menuntut ditetapkan dan dipekerjakan kembali sebagai karyawan Penggugat Rekonpensi dengan status PKWTT;
5. Bahwa oleh karena hubungan kerja Para Tergugat Rekonpensi telah berakhir sesuai isi perjanjian didalam PKWT maka berakhirnya hubungan kerja Para Tergugat Rekonpensi dalam perkara *a quo* dikualifikasikan sebagai PHK demi hukum, yaitu PHK yang terjadi karena hukum sudah mengatur alasan berakhirnya dengan cara sedemikian rupa;
6. Bahwa oleh karena hubungan kerja Para Tergugat Rekonpensi berakhir karena berakhirnya waktu yang disepakati didalam PKWT atau berakhirnya demi hukum, maka dengan berakhirnya hubungan kerja Penggugat Rekonpensi, tidak beralasan hukum untuk mempekerjakan kembali Para Tergugat Rekonpensi dengan status PKWTT;
7. Bahwa diantara teman-teman Para Tergugat Rekonpensi yang statusnya sama dengan Para Tergugat Rekonpensi telah memahami, mengerti dan bersedia serta setuju menerima Pengakhiran Hubungan Kerja sejalan dengan berakhirnya masa PKWT dimaksud;
8. Bahwa dengan berakhirnya PKWT yang disepakati oleh Para Tergugat Rekonpensi dan Penggugat Rekonpensi maka Para Tergugat Rekonpensi tidak berhak lagi atas



upah dari Penggugat Rekonvensi terhitung sejak PKWT berakhir. Selain daripada itu, berakhirnya PKWT tersebut tidak mewajibkan Penggugat Rekonvensi untuk membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Para Tergugat Rekonvensi. Oleh karena itu, Para tergugat Rekonvensi tidak berhak atas kompensasi pesangon serta tidak berhak untuk dipekerjakan kembali;

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat Rekonvensi seluruhnya;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dan Para Tergugat Rekonvensi dalam bentuk PKWT sah dan tidak bertentangan dengan hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Para Tergugat Rekonvensi telah putus demi hukum sejak berakhirnya PKWT masing-masing Para Tergugat Rekonvensi sebagaimana diuraikan pada table berikut ini:

No.	NAMA	BAGIAN	WAKTU BERAKHIRNYA PKWT
1	ARI SUSANDI	PRODUKSI ENGINE ASSY	31 Oktober 2013
2	JUNIAR GUNA SAPUTRA	PRODUKSI ENGINE ASSY	31 Oktober 2013
3	ARIS MAHFUD	PRODUKSI FRAME ASSY	31 Oktober 2013
4	BOBY SAPUTRA	PART CONTROL	31 Oktober 2013
5	ZAMRONI	DISTRIBUTION & ADMIN	31 Oktober 2013
6	NANA SURYANTI	PRODUKSI FRAME ASSY	31 Oktober 2013

4. Menyatakan Para Tergugat Rekonvensi tidak beralasan hukum untuk dipekerjakan kembali dengan status PKWTT;
5. Menyatakan Para Tergugat Rekonvensi tidak berhak menerima upah dari Penggugat Rekonvensi terhitung sejak berakhirnya PKWT;
6. Menyatakan Para Tergugat Rekonvensi tidak berhak atas uang kompensasi pengakhiran hubungan kerja (Rp 0,-);
7. Menyatakan Penggugat Rekonvensi tidak memiliki kewajiban membayar kompensasi pengakhiran hubungan kerja kepada Para Tergugat Rekonvensi (Rp 0,-);
8. Menghukum Para Tergugat Rekonvensi membayar biaya perkara.

Atau Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*); _



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 222/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST. tanggal 07 Januari 2015 yang amarnya sebagai berikut:

A. DALAM KONPENSI:

DALAM EKSEPSI:

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1 Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
- 2 Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 159 ayat (1) *jo.* Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- 3 Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat telah melanggar/bertentangan dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- 4 Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah batal demi hukum dan berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
- 5 Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat belum terputus dan masih berlanjut;
- 6 Menghukum Tergugat untuk memanggil Para Penggugat untuk bekerja kembali sesuai dengan Posisi dan Jabatan semula atas yang sederajat terhitung 12 (dua belas) hari sejak dibacakan putusan *a quo*;
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus seluruh upah Para Penggugat sejak bulan November 2013 sebesar Rp15.864.000,00 untuk setiap bulannya sesuai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;
- 8 Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada Para Penggugat Tunjangan Akhir Tahun (TAT) 2013 dan Tunjangan Hari Raya (THR) 2014 sebesar Rp112.149.000,00;
- 9 Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu Rupiah) per hari atas keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan ini;
- 10 Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

B. DALAM REKONPENSI :

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

Hal. 13 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



C. DALAM KONPENSI DAN DALAM REKONPENSI:

- Membebaskan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp300,000,00 (tiga ratus ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya kuasa Para Penggugat dan Tergugat pada tanggal 07 Januari 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor DIR/023/I/15 tanggal 16 Januari 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 20 Januari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 06/Srt.KAS/PHI/2015/PN.JKT.PST. yang dibuat oleh Plt. Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 2 Februari 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Penggugat pada tanggal 4 Februari 2015, kemudian Para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 16 Februari 2015;

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

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

Dalam Eksepsi:

1. Bahwa Pemohon Kasasi didalam eksepsi mengatakan bahwa Majelis Hakim harus menyatakan gugatan Para Penggugat/Para Termohon Kasasi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*) dengan alasan bahwa Para Penggugat telah menandatangani surat gugatannya dengan menyebut gugatannya sebagai perselisihan hak;
2. Bahwa Pemohon Kasasi berpendapat bahwa perselisihan yang menjadi objek perkara *a quo* bukanlah perselisihan hak, tetapi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Pemohon Kasasi beralasan bahwa di dalam perkara *a quo* Para Penggugat/Para Termohon Kasasi menuntut untuk dipekerjakan kembali. Tuntutan dipekerjakan kembali merupakan substansi tuntutan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK). Karena alasan itu, Pemohon Kasasi didalam eksepsi sudah



tegas mengatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena mengkuualifikasi gugatannya sebagai perselisihan hak;

3. Bahwa kekeliruan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum di dalam eksepsi ini adalah menolak eksepsi Pemohon Kasasi pada hal di dalam pertimbangannya, *Judex Facti*, pada halaman 47, dengan tegas mengatakan bahwa gugatan Penggugat/Termohon Kasasi adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Membaca pertimbangan tersebut, *Judex Facti* telah membenarkan alasan Eksepsi Pemohon Kasasi. Kalau *Judex Facti* Mengakui Dan Membenarkan dalil Pemohon Kasasi yang mengatakan gugatan Penggugat bukan perselisihan hak, melainkan Perselisihan PHK, sejatinya *Judex Facti* mengabulkan eksepsi Pemohon Kasasi, bukan menolaknya. Kalau *Judex Facti* menolak Eksepsi Pemohon Kasasi, seharusnya *Judex Facti* memberi pendapat yang berbeda dengan pendapat Pemohon Kasasi;
4. Bahwa berdasarkan alasan di atas, *Judex Juris* sudah selayaknya membatalkan putusan *Judex Facti* dengan mengabulkan eksepsi Tergugat/Pemohon Kasasi dengan mengatakan gugatan Para Penggugat/Para Termohon kasasi tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
5. Bahwa putusan *Judex Facti* menolak eksepsi Pemohon Kasasi telah bertentangan dengan hukum acara. Eksepsi bisa ditolak apabila alasan diajukannya eksepsi tidak terbukti menurut hukum, atau *Judex Juris* tidak sependapat dengan alasan eksepsi Tergugat. Kenyataannya, *Judex Facti* membenarkan alasan eksepsi Tergugat/Pemohon Kasasi. Pemohon Kasasi sejak awal membantah gugatan Penggugat sebagai perselisihan hak. Pemohon Kasasi mengatakan gugatan Penggugat sebagai perselisihan PHK ;

DALAM POKOK PERKARA:

Sebelum Pemohon Kasasi menguraikan alasan-alasan dalam Pokok Perkara ini, kami akan menginformasikan bahwa Perkara PHK Karyawan PKWT Pemohon Kasasi telah ada dan sama dengan sebelumnya yaitu Putusan Nomor 43/PHI.G/2012/PN.JKt.Pst tanggal 7 Juli 2014 antara PT. Kawasaki Motor Indonesia melawan ERIL RONATAL TEGAR PUTRA, dkk (21 orang), dan perkara kasasi tersebut telah terdaftar di Kepaniteraan Perdata Khusus Mahkamah Agung R.I dengan Nomor Register Perkara Nomor 647K/Pdt.Sus-PHI/2014. Kiranya hal ini menjadi pertimbangan *Judex Juris* dalam memutus Perkara Kasasi ini.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mempelajari dengan cermat substansi pokok perkara dan pertimbangan hukum *Judex Facti*, Pemohon Kasasi berkesimpulan bahwa pada bagian pokok perkara *Judex Facti* terbukti salah dalam menerapkan hukum dengan alasan sebagai berikut:

- I. Bahwa *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat/Para Termohon Kasasi karena perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang ditandatangani oleh Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi dinyatakan batal demi hukum. Putusan *Judex Facti* itu bertentangan dengan hukum, mengakibatkan *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum. Adapun alasan hukumnya sebagai berikut:
 1. Bahwa Penggugat/Para Termohon Kasasi mengikatkan hubungan kerja dalam bentuk PKWT. *Judex Facti* mengatakan PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat/Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi batal demi hukum dengan merujuk pada Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 2. Bahwa kekeliruan *Judex Facti* pada tahap ini adalah tidak mempertimbangkan secara utuh aspek hukum suatu perjanjian kerja terkait pemahaman atau pengertian dari batal demi hukum dan dapat dibatalkan;
 3. Bahwa PKWT adalah bagian dari perjanjian pada umumnya yang tunduk pada Pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan itu mengatur bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu: (a) sepakat mereka yang mengikatkan diri; (b) kecakapan untuk membuat suatu perikatan; (c) suatu hal tertentu; (d) suatu sebab yang halal;
 4. Bahwa selain dari pada itu, Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar: (a) kesepakatan kedua belah pihak; (b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; (c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan; (d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
 5. Bahwa mencermati Pasal 1320 KUHPerduta dan Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003, diantara ke dua ketentuan itu terdapat kesamaan prinsip, yakni menekankan bahwa suatu perjanjian dianggap sah apabila pihak yang membuat perjanjian itu memiliki kecakapan hukum dalam membuat kesepakatan mengenai; suatu hal tertentu yang salah satunya mengenai suatu pekerjaan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan;

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)



6. Bahwa pekerjaan Para Penggugat/Para Termohon Kasasi bukan pekerjaan yang bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Demikian halnya bahwa pekerjaan yang dikerjakan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Sejauh ini tidak terdapat penjelasan yang mengatakan PKWT yang dibuat tidak sesuai dengan Pasal 59 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai kategori pekerjaan yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, PKWT antara Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi sah secara hukum. Hal ini sangat relevan dengan keterangan ahli yang diabaikan oleh *Judex Facti*;
 7. Bahwa keabsahan PKWT antara Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi dilandasi suatu kenyataan bahwa Para Termohon Kasasi benar-benar memiliki kecakapan pada saat membuat perjanjian tersebut. Sesuai Pasal 1330 KUHPerdara, yang disebut tidak cakap dalam membuat perjanjian adalah: (1) orang-orang yang betlim dewasa sesuai; (2) mereka yang ditaruh di bawah pengampuan; (3) orang-orang perempuan...;
 8. Bahwa berdasarkan alasan di atas, putusan *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi mempekerjakan kembali Para Termohon Kasasi merupakan putusan yang tidak berdasar pada hukum. *Judex Facti* seharusnya menyatakan sah berakhirnya hubungan kerja dari Para Termohon Kasasi. Pada tahap ini *Judex Facti* tidak saja tidak mempertimbangkan alasan yuridis, alasan sosiologis juga diabaikan. Bagaimana mungkin Pemohon Kasasi mempekerjakan orang sudah putus hubungan kerjanya karena berakhirnya PKWT dan Pemohon Kasasi sudah tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja lagi terhadap Para Termohon Kasasi. Pemohon Kasasi tidak bisa membayangkan betapa buruknya hukum dan praktik hubungan industrial bila Pemohon Kasasi dipaksa mempekerjakan orang yang sudah selesai menjalani perjanjian kerja waktu tertentu dan Pemohon Kasasi tidak bersedia melanjutkan hubungan kerjanya;
- II. Apakah UU Ketenagakerjaan mengenal pembatalan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) ? Apakah PKWT yang dinyatakan batal demi hukum bisa berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ? Di sinilah salah satu letak kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan hukum:
1. Bahwa di dalam gugatannya Para Penggugat/Para Termohon Kasasi mengajukan gugatan yang pada intinya mohon supaya *Judex Facti*



menyatakan batal demi hukum PKWT yang ditandatanganinya bersama dengan Pemohon Kasasi;

2. Bahwa *Judex Facti* di dalam putusannya mengabulkan tuntutan Para Termohon Kasasi dengan mengatakan bahwa PKWT antara Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi batal demi hukum. Selanjutnya *Judex Facti* mengatakan PKWT tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
3. Bahwa hukum perdata mengenal dua tindakan hukum yang dapat dilakukan oleh salah satu pihak atau oleh Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian. Di dalam konsepsi hukum perjanjian, perjanjian dianggap sah apabila dibuat memenuhi syarat Pasal 1320 KUHPerduta. Secara spesifik perjanjian kerja dalam ruang lingkup hukum ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 52 UU Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa apabila syarat perjanjian pada huruf a dan b pada Pasal 1320 KUHPerduta tidak dipeenuhi, perjanjian itu dapat dibatalkan. Sedangkan kalau syarat pada huruf c dan d tidak terpenuhi, perjanjian itu batal demi hukum. Akibat hukum yang sama diatur juga di dalam Pasal 54 ayat (2) dan ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003. Apabila syarat pada huruf a dan b tidak terpenuhi, perjanjian itu dapat dibatalkan. Kalau syarat c dan d tidak dipeenuhi, perjanjian itu batal demi hukum. Apakah yang dimaksud dengan dapat dibatalkan dan batal demi hukum ?;
5. Bahwa perjanjian yang dapat dibatalkan memerlukan tindakan hukum dari pihak yang dirugikan. Perjanjian yang dapat dibatalkan berdampak pada kemungkinan perjanjian itu dinyatakan batal dan tidak mengikat oleh pengadilan. Oleh karena itu, perjanjian yang diinginkan untuk dibatalkan oleh pengadilan harus diajukan pembatalannya melalui gugatan hukum ke pengadilan. Kata dapat dalam frasa dapat dibatalkan menunjukkan bahwa hakim harus menguji kekeliruan yang melekat di dalam suatu perjanjian. Kalau perjanjian itu terbukti menyimpang terhadap syarat huruf a dan b, maka perjanjian itu dinyatakan batal atau dibatalkan;
6. Bahwa suatu perjanjian dikatakan batal demi hukum, tidak terjadi secara serta merta. Perjanjian yang dinilai memenuhi kualifikasi sebagai perjanjian yang batal demi hukum, memerlukan putusan pengadilan. Perjanjian tidak ada yang batal secara otomatis tanpa pernyataan pengadilan. Oleh karena itu,



pihak yang menilai suatu perjanjian batal demi hukum, wajib mengajukan gugatan ke Pengadilan;

7. Bahwa kalau pengadilan mengatakan suatu perjanjian batal demi hukum, implikasi hukumnya, perjanjian itu dianggap tidak pernah ada. Kalau perjanjian yang pernah dibuat dianggap tidak pernah ada, konsekuensinya, perjanjian itu tidak mengikat lagi kepada pihak-pihak yang membuatnya. Dengan kata lain, perjanjian itu gugur dengan sendirinya, sehingga tidak menimbulkan akibat hukum apapun;
8. Bahwa ketika putusan pengadilan mengatakan suatu perjanjian kerja batal demi hukum, perjanjian itu tidak menimbulkan kewajiban hukum apapun kepada Para pihak. Hubungan hukum di antara Para pihak menjadi berakhir dan hak maupun kewajiban yang semula diatur di dalam perjanjian itu, berubah sebagai hukum yang tidak mengikat;
9. Bahwa kalau perjanjian kerja dinyatakan batal demi hukum, sama artinya, hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dianggap tidak pernah ada. Hubungan yang pernah berlangsung, demi hukum dianggap putus. Hubungan kerja dianggap putus karena perjanjian kerjanya dinyatakan melanggar hukum. Suatu perjanjian dikualifikasi batal demi hukum kalau terbukti melanggar hal yang disyaratkan UU. Misalnya, perjanjian kerja mengatur kewajiban pekerja melakukan tindakan asusila, misalnya sebagai pelacur. Atau perjanjian kerja dibuat kepada seorang anak untuk mengerjakan pekerjaan yang bertentangan dengan kepentingan dan usia anak. Perjanjian seperti itu kategori perjanjian yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sehingga dapat dinyatakan batal demi hukum. Ketika perjanjian kerja dinyatakan batal demi hukum, pekerja tidak berkewajiban melaksanakan pekerjaan sebagaimana yang diperjanjikan. Sebaliknya, pengusaha tidak memiliki kewajiban membayar upah pekerja;
10. Bahwa PKWT salah satu jenis perjanjian yang dikenal dalam lingkungan hukum perdata. PKWT wajib tunduk pada syarat-syarat perjanjian perdata pada umumnya. Sebagai perjanjian kerja, PKWT dapat dibatalkan dan dinyatakan batal demi hukum;
11. Bahwa *Judex Facti* telah memutuskan dengan mengatakan PKWT antara Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi batal demi hukum. Selanjutnya, *Judex Facti* menyatakan PKWT itu berubah menjadi PKWTT;

Hal. 19 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



12. Bahwa ketika pengadilan menyatakan suatu perjanjian batal demi hukum, apakah pengadilan boleh menciptakan perjanjian kerja yang baru kepada pihak berselisih? *Judex Facti* di dalam perkara *a quo* telah menciptakan perjanjian kerja baru kepada pihak bersengketa. Menurut Pemohon Kasasi, pendapat *Judex Facti* menyatakan batal PKWT, tetapi di sisi lain menyatakan hubungan kerja Para pihak berubah menjadi PKWTT, merupakan pendapat hukum yang salah. Kalau PKWT dinyatakan batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi tidak sah dan harus dianggap tidak pernah ada. Kalau *Judex Facti* menyatakan PKWT berubah menjadi PKWTT, hal itu menyimpang terhadap pengertian batal demi hukum itu sendiri. Selain daripada itu, UU Ketenagakerjaan tidak mengatur kebolehan suatu perjanjian yang dinyatakan batal demi hukum dapat berubah menjadi PKWTT;
13. Bahwa *Judex Facti* telah keliru memahami perkara *a quo*. Substansi gugatan Penggugat menuntut pembatalan PKWT. Kalau PKWT-nya dinyatakan batal demi hukum, maka PKWT itu otomatis hapus. Kalau sudah hapus, *Judex Facti* tidak bisa menciptakan bentuk hubungan kerja yang baru kepada pihak bersengketa. Karena yang dimohonkan dibatalkan itu adalah PKWT, maka secara keseluruhan isi perjanjian itu menjadi gugur dan hubungan kerja di antara Penggugat dan Pemohon Kasasi dianggap tidak pernah ada;
14. Bahwa berdasarkan alasan tersebut *Judex Facti* terbukti salah menerapkan hukum di dalam perkara *a quo*;

III. Kapan waktu yang tepat bagi pekerja mengajukan gugatan untuk menyatakan PKWT berubah menjadi PKWTT ?.

1. Bahwa Pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa PKWT yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), demi hukum menjadi PKWTT;
2. Bahwa memperhatikan keeenuian di atas, timbul pertanyaan, kapan suatu PKWT bisa dikatakan demi hukum menjadi PKWTT ? Apakah PKWT berubah secara otomatis tanpa perlu putusan pengadilan atau perubahan demi hukum itu harus melalui putusan pengadilan ?;
3. Bahwa Penggugat/Para Termohon Kasasi bisa saja secara sepihak menyatakan PKWT-nya berubah menjadi PKWTT. Tetapi perubahan itu harus dinyatakan dengan putusan pengadilan. *Judex Facti* di dalam



putusannya menyatakan hubungan kerja Para Penggugat/ Termohon Kasasi berubah menjadi PKWTT;

4. Bahwa kalau PKWT dinyatakan berubah menjadi PKWTT, yang menjadi pertanyaan adalah : Kapan waktu yang tepat bagi pekerja mengajukan gugatan ke PHI ? Memperhatikan gugatan Penggugat dan bukti-bukti di dalam perkara *a quo*, gugatan Penggugat/Para Termohon Kasasi yang memohon agar PKWT-nya dinyatakan berubah menjadi PKWTT, diajukan setelah PKWT Para Penggugat/ Para Termohon Kasasi berakhir pada tanggal 31 Oktober 2013;
5. Bahwa mengingat gugatan tersebut diajukan setelah waktu berlakunya PKWT berakhir, hal itu memberi kesimpulan bahwa Penggugat/Para Termohon Kasasi sudah melaksanakan PKWT itu dengan baik sampai pada batas waktu yang disepakati. Kalau substansi perjanjian sudah dilaksanakan, dan pelaksanaannya sudah selesai, apakah beralasan hukum ketika salah satu menuntut perubahan maupun pembatalan terhadap perjanjian itu ?;
6. Bahwa Pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003 mengatur kemungkinan PKWT demi hukum bisa berubah menjadi PKWTT. Ketentuan itu memberi hak kepada pekerja/Para Penggugat/Para Termohon Kasasi untuk mengajukan gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT. Kalau pekerja mengajukan gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT, gugatan itu dikategorikan sebagai perselisihan hak. Oleh karena gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT masuk dalam kategori perselisihan hak, maka gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT harus diajukan sebelum waktu berlakunya PKWT berakhir. Kenyataan di dalam perkara *a quo*, gugatan Para Penggugat/Para Termohon Kasasi diajukan setelah PKWT yang ditandatangani Para pihak berakhir pada tanggal 31 Oktober 2013. Dengan demikian, hak Para Penggugat/Para Termohon Kasasi mengajukan gugatan perubahan PKWT menjadi PKWT sudah gugur sejalan dengan berakhirnya waktu PKWT tersebut;
7. Bahwa apabila gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT diajukan. setelah berakhir masa berlakunya PKWT, gugatan itu dikategorikan sebagai perselisihan PHK. PKWT yang sudah dilaksanakan sampai pada batas waktu yang ditetapkan, tidak dapat dikualifikasi sebagai PHK sepihak, sebab sesuai Pasal 154 huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003, PHK yang terjadi karena

Hal. 21 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



berakhirnya PKWT, tidak memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial;

8. Bahwa apabila PKWT yang sudah berakhir jangka waktunya, pekerja diberi hak mengajukan perubahan menjadi PKWTT, keadaan seperti itu merusak kepastian hukum, dan berpeluang dimanfaatkan oleh pihak tertentu sekedar mengganggu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan sepihak. Kalau pekerja/Para Penggugat/Para Termohon Kasasi kemudian menganggap PKWT yang ditandatanganinya bertentangan dengan hukum, Para Penggugat/Para Termohon Kasasi seharusnya mengajukan gugatannya sebelum waktu PKWT berakhir. Kalau gugatan diajukan setelah masing-masing pihak selesai melaksanakan prestasinya, sesungguhnya di sana tidak terdapat lagi masalah hukum;
 9. Bahwa memperhatikan argumentasi di atas, telah terbukti *Judex Facti* salah dalam menerapkan hukum. Seharusnya *Judex Facti* membedakan dengan baik waktu pelaksanaan hak pekerja mengajukan gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT, yakni, seharusnya *Judex Facti* menyatakan gugatan mana harus ditolak karena diajukan setelah berakhirnya waktu PKWT pada tanggal 31 Oktober 2013;
 10. Bahwa gugatan perubahan PKWT menjadi PKWTT merupakan kualifikasi gugatan pembatalan perjanjian (PKWT). Analogi dengan perjanjian pada umumnya, pembatalan perjanjian selalu dilakukan pada saat perjanjian itu sedang berjalan dan salah satu pihak atau Para pihak belum melaksanakan perjanjian itu sebagaimana mestinya. Kalau substansi perjanjian sudah dilaksanakan, dan waktu mengikatnya perjanjian itu telah berakhir, maka tidak beralasan apabila salah satu pihak menuntut perubahan isi perjanjian;
 11. Bahwa Pemohon Kasasi sangat menghargai ketentuan Pasal 59 ayat (7) UU Nomor 13 Tahun 2003, tetapi Pemohon Kasasi keberatan dengan putusan *Judex Facti* yang mengabulkan gugatan Penggugat/Para Termohon Kasasi. Menurut Pemohon Kasasi, *Judex Facti* seharusnya menyatakan gugatan itu baru dapat diterima kalau diajukan sebelum berakhir waktu PKWT-nya;
- IV. Hubungan kerja Para Penggugat/Para Termohon Kasasi sudah putus pada saat gugatan diajukan karena alasan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Pemohon Kasasi tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak terhadap Para Penggugat/Termohon Kasasi.



1. Bahwa pada saat gugatan Penggugat diajukan, hubungan kena Para Penggugat/Para Termohon Kasasi sudah berakhir demi hukum. Pengakhiran hubungan kerja bukan atas kehendak Pemohon Kasasi, tetapi atas dasar kesepakatan bersama antara Penggugat/Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi sebagaimana dituangkan di dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);
2. Bahwa waktu pelaksanaan PKWT Para pihak berlangsung sesuai dengan UU, tidak pernah lebih dari 3 Tahun. PKWT itu dibuat tanpa paksaan dan tekanan, dan berakhir sesuai waktu yang ditentukan bersama;
3. Bahwa sesuai Pasal 154 huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja yang berakhir karena berakhirnya PKWT tidak perlu mendapat penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003. Berdasarkan kenyataan tersebut, Pemohon Kasasi terbukti tidak pernah melakukan PHK sepihak terhadap Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dengan cara yang bertentangan dengan Pasal 151 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003;
4. Bahwa Pemohon Kasasi baru dapat dipersalahkan melakukan PHK sepihak, seandainya pengadilan hubungan industrial (PHI), sebelum mengadili perkara *a quo*, sudah pernah memutus dan mengatakan PKWT Para Penggugat/Para Termohon Kasasi berubah menjadi PKWTT. Kenyataannya, sebelum PKWT Para pihak berakhir, atau selama hubungan kerja Penggugat/Termohon Kasasi berlangsung normal seperti biasa, PHI belum pernah memutus dan mengubah PKWT dimaksud menjadi PKWTT;
5. Bahwa berdasarkan alasan di atas, *Judex Facti* telah keliru dalam menerapkan hukum. *Judex Facti* tidak tepat bila mengatakan Pemohon Kasasi melakukan PHK. Kalimat yang tepat bahwa Para Penggugat/Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi sama-sama telah menyepakati berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan waktu yang dituangkan di dalam PKWT. Kenyataan demikian relevan dengan Pasal 1338 KUHPerdata yang memposisikan perjanjian mengikat sebagai undang-undang kepada Para pihak yang membuatnya;
6. Bahwa pendapat *Judex Facti* yang mengatakan Pemohon Kasasi melakukan PHK merupakan pengingkaran terhadap hakikat dan kaidah hukum yang terkandung di dalam Pasal 1338 KUHPerdata;

Hal. 23 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



7. Bahwa berdasarkan alasan di atas karenanya pertimbangan *Judex Facti* pada Ad. 2 halaman 60 merupakan pertimbangan yang mengada-ada dan tidak berdasar pada hukum. Pertimbangan *Judex Facti* itu sama saja mengabaikan eksistensi PKWT yang ditandatangani oleh Penggugat/Para Termohon Kasasi. Pertimbangan mengada-ada itu selengkapnya sebagai berikut; "...dalam perkara *a quo* prakarsa/inisiatif untuk melakukan tindakan pemutusan hubungan kerja adalah berada pada Tergugat selaku pengusaha dan bukan berada pada Para Penggugat selaku Para Pekerja";
 8. Bahwa *Judex Facti* sama sekali tidak mempertimbangkan kenyataan bahwa pekerjaan Pemohon Kasasi berkurang sehubungan dengan pemberlakuan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup Nomor 10 Tahun 2012. Dengan terbitnya peraturan tersebut, Pemohon Kasasi harus menghentikan produksi motor bermesin 2 TAKT paling lambat 1 Agustus 2015;
 9. Bahwa *Judex Facti* semakin keliru karena berkurangnya pekerjaan Pemohon Kasasi dipandang sebagai alasan efisiensi melakukan PHK terhadap Para Penggugat/Para Termohon Kasasi. Pertimbangan itu tampak tidak relevan sama sekali. Bagaimana mungkin PKWT yang berakhir, dan tidak diperpanjang karena berkurangnya pekerjaan, lalu *Judex Facti* mengkuilifikasi keadaan' itu sebagai PHK dengan alasan efisiensi. Pertimbangan tersebut memperlihatkan ketidakkonsistenan *Judex Facti* dalam memberi pertimbangan hukum. Pertimbangan seperti itu cukup sebagai bukti bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam memutus perkara *a quo*;
 10. Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam memutus perkara *a quo* tampak pula dalam pertimbangannya yang mengatakan hubungan kerja antara Penggugat/Para Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi belum pernah putus. Pertimbangan itu selain kehilangan logika berpikir, sekaligus kehilangan logika hukum. Bagaimana *Judex Facti* bisa mengatakan hubungan kerja belum putus, sedangkan PKWT yang mengikat hubungan kedua belah pihak secara nyata-nyata telah berakhir pada tanggal 31 Oktober 2013;
- V. Pertimbangan *Judex Facti* mengatakan pekerjaan Para Penggugat/Para Termohon Kasasi sebagai bisnis inti (*corebusiness*) dari Pemohon Kasasi sebagai pertimbangan hukum yang sesat.
1. Bahwa *Judex Facti* terbukti salah dalam menerapkan hukum. *Judex Facti* di dalam pertimbangannya mengatakan PKWT beralasan untuk diubah



menjadi PKWTT karena bidang pekerjaan Para Penggugat/Para Termohon Kasasi sebagai bisnis inti (*corebusiness*) Pemohon Kasasi;

2. Bahwa Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur larangan bagi pengusaha untuk mempekerjakan pekerja pada bisnis inti (*corebusiness*) dengan status PKWT. Pertimbangan *Judex Facti* itu menyesatkan. Sebab bisnis inti (*corebusiness*) itu ketentuan yang terkait dengan penyerahan pekerjaan kepada pihak ketiga (*outsourcing*) sebagaimana terakhir kali diatur di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012. Pemohon Kasasi mempekerjakan Para Penggugat/Para Termohon Kasasi, tidak bertindak sebagai penyedia jasa tenaga kerja (*outsourcing*);
3. Bahwa oleh karena *Judex Facti* menyatakan PKWT Para Penggugat/Para Termohon Kasasi berubah menjadi PKWTT karena mengerjakan bidang pekerjaan inti (*corebusiness*), maka beralasan bila *Judex Juris* membatalkan putusan *Judex Facti* tersebut;

VI. Bahwa *Judex Facti* kurang memberi pertimbangan hukum (*onvoldoende gemotiverd*).

1. Bahwa pada halaman 66 sampai dengan halaman 68, pada pokoknya *Judex Facti* mengatakan mengabulkan petitum-petitum gugatan Penggugat;
2. Bahwa memperhatikan pertimbangan pada halaman 66 sampai dengan halaman 68, *Judex Facti* tidak memberi pertimbangan hukum yang cukup dan lengkap sehingga Pemohon Kasasi tidak bisa mengetahui alasan hukumnya mengapa *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar upah sejak November 2013, tunjangan akhir tahun (TAT) 2013, dan tunjangan hari raya (THR) 2014 kepada mantan pekerja yang putus karena berakhirnya PKWT;
3. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* mengenai upah bulan November 2013 sebesar Rp15.884.000,00 (lima belas juta delapan ratus enam puluh empat ribu Rupiah) dan TAT 2013 serta THR 2014 sebesar Rp112.149.000,00 (seratus dua belas juta seratus empat puluh sembilan ribu Rupiah) merupakan pertimbangan yang keliru karena tidak merinci hak dari masing-masing Penggugat/Termohon Kasasi;
4. Bahwa oleh karena di dalam putusannya *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi membayar upah November 2013, TAT 2013 dan THR 2014, Pemohon Kasasi berkesimpulan bahwa putusan *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi membayar sejumlah uang, maka berdasarkan Pasal 606 RV,

Hal. 25 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu Rupiah) bertentangan dengan Pasal 606 Rv dan putusan itu harus dibatalkan;

VII. Bahwa *Judex Facti* mengabaikan begitu saja keterangan ahli yang diajukan Pemohon Kasasi.

1. Bahwa *Judex Facti* telah melanggar hukum acara. Pemohon Kasasi di dalam perkara *a quo* mengajukan seorang saksi ahli bernama Prof. Dr. Uloysius Uwiyono, SH., namun *Judex Facti* sama sekali tidak memberi pertimbangan hukum apapun terhadap keterangan ahli tersebut;
2. Bahwa *Judex Juris* tidak boleh begitu saja mengabaikan keterangan saksi maupun ahli. *Judex Facti* wajib memberi pertimbangan terhadap keterangan saksi maupun ahli. Kalau keterangan ahli diabaikan begitu saja, tanpa suatu alasan, merupakan pelanggaran hukum acara;
3. Bahwa oleh karena ahli yang dihadirkan Pemohon Kasasi adalah seorang guru besar pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia (UI) - dikenal sebagai ahli hukum perburuhan Indonesia - maka tindakan *Judex Facti* mengabaikan keterangan ahli tersebut dapat mengakibatkan putusan *Judex Facti* melanggar hukum dan beralasan untuk dibatalkan;

VIII. Putusan *Judex Facti Ultra Petita*.

1. Bahwa pada butir 6 (enam) amar putusannya *Judex Facti* menghukum Pemohon Kasasi untuk memanggil Para Penggugat/Para Termohon Kasasi untuk bekerja kembali terhitung 12 (dua belas) hari sejak putusan tersebut dibacakan;
2. Bahwa memperhatikan surat gugatan dalam perkara *a quo*, Penggugat/Para Termohon Kasasi tidak mengajukan tuntutan untuk dipekerjakan kembali terhitung 12 (dua belas) hari sejak putusan *Judex Facti* dibacakan;
3. Bahwa putusan *Judex Facti* tersebut tidak bersumber pada posita maupun *petitum* gugatan Penggugat. Bahkan frasa 12 hari tersebut tidak pernah diuraikan di dalam pertimbangan putusan. Amar putusan tersebut muncul begitu saja tanpa suatu alasan hukum yang konkrit. Padahal, Pasal 178 ayat (3) HIR mengatur bahwa hakim tidak boleh mengabulkan sesuatu di luar apa yang dituntut oleh penggugat, dan segala apa yang menjadi uraian amar putusan, harus dipertimbangkan terlebih dahulu di dalam pertimbangan hukum;

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 berdasarkan kenyataan tersebut terbukti *Judex Facti* melakukan *ultra petita*, maka beralasan hukum untuk membatalkan putusan *Judex Facti* tersebut untuk seluruhnya;

Bahwa merujuk pada argumentasi/alasan kasasi dari Pemohon Kasasi di atas, maka beralasan untuk dan karenanya *Judex Juris* menyatakan permohonan kasasi Pemohon beralasan hukum dan dapat diterima dengan membatalkan putusan *Judex Facti* seluruhnya dengan menyatakan hubungan kerja Penggugat/Para Termohon Kasasi putus karena berakhirnya PKWT pada tanggal 31 Oktober 2013.

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti dengan saksama memori kasasi tanggal 2 Februari 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 16 Februari 2015, dihubungkan dengan pertimbangan putusan *Judex Facti*, dalam hal ini putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, ternyata *Judex Facti* salah menerapkan hukum dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak tepat dalam pertimbangan dan tidak tepat dalam memutus sesuai hukum yang berlaku;
- Bahwa Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah disepakati dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) mulai tanggal masing-masing:
 1. Ari Susandi, tanggal 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013;
 2. Juniar Guna Saputra, tanggal 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013;
 3. Aris Mahfud, tanggal 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013;
 4. Bobby Saputra, tanggal 1 Mei 2012 s/d 31 Oktober 2013;
 5. Zamroni, tanggal 1 November 2012 s/d 31 Oktober 2013;
 6. Nana Suryanti, tanggal 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013;
- Bahwa ternyata sesuai fakta pekerjaan yang dilakukan oleh Para Penggugat adalah pekerjaan yang merupakan usaha pokok (Bisnis) yang dalam hubungan kerja tidak dibenarkan dilaksanakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1), ayat (2), ayat (5);
- Bahwa pekerjaan Para Penggugat yang merupakan pekerjaan yang ada hubungannya dengan usaha pokok yang merupakan proses produksi yang terus menerus atau tidak selesai dalam waktu tertentu, oleh karena itu hubungan kerja antara Tergugat dengan

Hal. 27 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Para Penggugat dalam bentuk PKWT demi hukum menjadi hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013;

- Bahwa dalam hubungan kerja yang disepakati oleh Para Penggugat dengan Tergugat berakhir pada tanggal 31 Oktober 2013, sehingga masa kerja sejak dimulai masing-masing Penggugat s/d 31 Oktober 2013 dan berhak 2 x Uang Pesangon (UP); Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK); Uang Penggantian Hak (UPH) Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) dan berhak Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2013 dan Tunjangan Akhir Tahun (TAT) 2013;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. KAWASAKI MOTOR INDONESIA** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 222/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST. tanggal 07 Januari 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini diatas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam semua tingkat peradilan dibebankan kepada Termohon Kasasi;

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

M E N G A D I L I

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 222/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.JKT.PST. tanggal 07 Januari 2015;

MENGADILI SENDIRI

A. Dalam Kompensi:

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)



Dalam Eksepsi:

- Menerima Eksepsi Tergugat untuk sebagian;

Dalam Pokok Perkara:

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 59 ayat (1), (2), (3), (4), (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sehingga hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat dengan PKWT, demi hukum berubah menjadi hubungan kerja dengan PKWTT sesuai Pasal 59 (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
3. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat merupakan PHK terhadap Para Penggugat sebagai Pekerja Tetap (PKWTT), pada tanggal 31 Oktober 2013, sehingga Para Penggugat berhak 2 x UP, UPMH, UPH sesuai Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
4. Mewajibkan Tergugat untuk membayar secara tunai hak Para Penggugat berupa Uang Pesangon 2 x UP, UPMH, UPH, sesuai Pasal 156 ayat (2), (3), (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sebagai berikut:

1. Ari Susandi.

Masa kerja 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013 selama lebih 1 tahun, upah terakhir Rp2.644.000:

- Uang Pesangon 2 x 2 x Rp2.644.000,-		= Rp10.576.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= --	
- Uang Penggantian Hak 15% x Rp2.644.000,-		<u>= Rp 1.586.400,-</u>
	Jumlah =	Rp12.162.400,-
- Uang THR Tahun 2013		= Rp 2.644.000,-
- Uang TAT Tahun 2013		<u>= Rp15.550.500,-</u>
	Jumlah seluruhnya =	Rp30.356.900,-

(tiga puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus rupiah)

2. Juniar Guna Saputra.

Masa Kerja 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013 lebih dari 1 tahun, upah terakhir Rp2.644.000:

- Uang Pesangon 2 x 2 x Rp2.644.000,-		= Rp10.576.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= --	
- Uang Penggantian Hak 15% x Rp2.644.000,-		<u>= Rp 1.586.400,-</u>
	Jumlah =	Rp12.162.400,-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang THR Tahun 2013	= Rp 2.644.000,-
- Uang TAT Tahun 2013	= <u>Rp15.550.500,-</u>
Jumlah seluruhnya	= Rp30.356.900,-

(tiga puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus rupiah)

3. Aris Mahfud.

Masa Kerja 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013 lebih dari 1 tahun, upah terakhir Rp2.644.000:

- Uang Pesangon 2 x 2 x Rp2.644.000,-	= Rp10.576.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= --
- Uang Penggantian Hak 15% x Rp2.644.000,-	= <u>Rp 1.586.400,-</u>
Jumlah	= Rp12.162.400,-

- Uang THR Tahun 2013	= Rp 2.644.000,-
- Uang TAT Tahun 2013	= <u>Rp15.550.500,-</u>
Jumlah seluruhnya	= Rp30.356.900,-

(tiga puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus rupiah)

4. Bobby Saputra.

Masa Kerja 1 Mei 2012 s/d 31 Oktober 2013 selama lebih dari 1 tahun, upah terakhir Rp2.644.000:

- Uang Pesangon 2 x 2 x Rp2.644.000,-	= Rp10.576.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= --
- Uang Penggantian Hak 15% x Rp2.644.000,-	= <u>Rp 1.586.400,-</u>
Jumlah	= Rp12.162.400,-

- Uang THR Tahun 2013	= Rp 2.644.000,-
- Uang TAT Tahun 2013	= <u>Rp15.550.500,-</u>
Jumlah seluruhnya	= Rp30.356.900,-

(tiga puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus rupiah)

5. Zamroni.

Masa Kerja 1 November 2012 s/d 31 Oktober 2013 selama 1 tahun, upah terakhir Rp2.644.000:

- Uang Pesangon 2 x 1 x Rp2.644.000,-	= Rp 5.288.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja	= --
- Uang Penggantian Hak 15% x Rp5.280.000,-	= <u>Rp 793.200,-</u>
Jumlah	= Rp 6.081.200,-

- Uang THR Tahun 2013	= Rp 2.644.000,-
- Uang TAT Tahun 2013	= <u>Rp15.550.500,-</u>

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

Jumlah seluruhnya = Rp24.275.700,-

(dua puluh empat juta dua ratus tujuh puluh lima ribu tujuh ratus rupiah)

6. Nana Suryanti.

Masa Kerja 16 April 2012 s/d 31 Oktober 2013 selama lebih dari 1 tahun, upah terakhir Rp2.644.000:

- Uang Pesangon 2 x 2 x Rp2.644.000,- = Rp10.576.000,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja = --

- Uang Penggantian Hak 15% x Rp2.644.000,- = Rp 1.586.400,-

Jumlah = Rp12.162.400,-

- Uang THR Tahun 2013 = Rp 2.644.000,-

- Uang TAT Tahun 2013 = Rp15.550.500,-

Jumlah seluruhnya = Rp30.356.900,-

(tiga puluh juta tiga ratus lima puluh enam ribu sembilan ratus rupiah)

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

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 21 Mei 2015 oleh Dr. H. Supandi, SH.,M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH.,MM. dan Arief Soedjito, SH.,MH., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI pada Mahkamah Agung, masing-masing sebagai Anggota Majelis, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Anggota Majelis tersebut dan dibantu oleh Rafmiwan Murianeti, SH.,MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh Para pihak.

Anggota-Anggota,

Ttd/Bernard, SH.,MM.

Ttd/Arief Soedjito, SH.,MH.

K e t u a,

Ttd/Dr. H. Supandi, SH.,M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd/Rafmiwan Murianeti, SH,MH.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI.
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

Hal. 31 dari 32 hal.Put.Nomor 205 K/Pdt.Sus-PHI/2015

Disclaimer

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



RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP: 19591207.1985.12.2.002