



**P U T U S A N**

Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

**M A H K A M A H   A G U N G**

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

**PT. HANSAE KARAWANG INDONESIA**, berkedudukan di Dusun Rumambe II Desa Anggadita Kecamatan Klari Kabupaten Karawang 41371 Jawa Barat, yang diwakili oleh Kang Gillho selaku Prsiden Direktur, berkedudukan di Dusun Rumambe II Desa Anggadita Kecamatan Klari Kabupaten Karawang 41371 Jawa Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Agus Supriadi, S.H., dan kawan, para Advokat pada Agus Supriadi, S.H & Rekan, beralamat di Komplek DPU Gg. Madi RT.003 RW.009 Dusun Kp. Baru Timur Desa Cikampek Utara Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Februari 2017, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

L a w a n

**RICKI ANDIKA**, bertempat tinggal di Bendasari II RT 11/05 Desa Kondang Jaya Kecamatan Karawang Timur Kabupaten Karawang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Rusmita, dan kawan-kawan, Pengurus Federasi Serikat Pekerja Karawang (Fspek\_Kasbi), beralamat di Jalan Kosambi-Tegalsari RT 001/ RW004, Kampung Boled, Desa Belendung, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 10 Maret 2017, sebagai Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada Tergugat;
2. Bahwa Penggugat mulai bekerja pada tanggal 4 September 2012 dan di tempatkan oleh Tergugat di bagian produksi sebagai operator (sewing);

Halaman 1 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Penggugat bekerja di mulai pada jam 07:30 WIB sampai dengan Jam 16:30 WIB;
4. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat ,hak hak yang di terima oleh Penggugat dalam bentuka upah kerja adalah di berikan 1 (satu) kali dalam sebulan secara terus menerus yang di bayarkan secara langsung oleh Tergugat melauai ATM, dengan bayaran upah terakhir pada bulan desember 2015 sebesar Rp3.089.616,00;
5. Bahwa Tergugat dengan Jenis usaha Garment yang memproduksi pakaian jadi sejak tahun 2007 dengan jenis atau sifat pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus putus, tidak terganggu cuaca atau musim;
6. Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat dengan hubungan kerja PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) sesuai dengan Surat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang Nomor 566/3608/BKK tanggal 19 Juli 2013 perihal penjelasan PKWT di PT.Hansae Karawang Indonesia "Bahwa PT. Hansae karawang Indonesia dengan jenis usaha Garment berdiri sejak tahun 2007 dengan jenis atau sifat pekerjaan yang terus menerus pada factory 3, factory 5, factory 6 dan factory 7 diantara bagian Pathern, Gudang, Cutting, Sewing, Iron, Folding dan Packing. Untuk itu sifat pekerjaan tersebut di atas, sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 59 *Juncto* Kepmenakertrans RI Nomor Kep 100/Men/VI/2004 tidak dapat di laksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu";
7. Bahwa Tergugat tetap berasumsi dan mempekerjakan Penggugat dengan hubungan kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
8. Bahwa Penggugat di pekerjaan oleh Tergugat selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal 4 September 2012 sampai dengan tanggal 3 Desember 2012;
9. Bahwa selanjutnya Penggugat di perpanjang masa kerjanya oleh Tergugat selama 1 (satu) tahun, mulai bulan Desember 2012 sampai dengan bulan Desember 2013;
10. Bahwa selanjutnya Penggugat tidak diberi salinan surat perjanjian kerja oleh Tergugat;
11. Bahwa Penggugat kembali di perpanjang kontrak kerjanya oleh Tergugat di bulan september 2013 sampai dengan bulan september 2014 selama 1 (satu) tahun;
12. Bahwa Tergugat melakukan pelanggaran dengan tidak melakukan pembaharuan kerja seseuai undang undang Ketenagkerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 59;

Halaman 2 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



13. Bahwa selanjutnya Tergugat memperpanjang kontrak kerja Penggugat pada bulan Desember 2014 sampai dengan bulan Juni 2015;
14. Bahwa selanjutnya Penggugat tetap bekerja tanpa ada PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);
15. Bahwa selanjutnya di bulan Oktober 2015 Penggugat di perpanjang kontrak kerja oleh Tergugat secara lisan selama 1 (satu) bulan yang berakhir di bulan November 2015;
16. Bahwa Tergugat melakukan pelanggaran dengan tidak membuat surat perjanjian kerja secara tertulis yang bertentangan dengan Undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 57;

Pasal 57

Ayat 1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin;

Ayat 2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;

Ayat 3. Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam Bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia;

17. Bahwa selanjutnya Penggugat tetap bekerja tanpa PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu) sampai dengan tanggal 4 Januari 2016;
18. Bahwa berdasarkan runtutan hubungan kerja tersebut di atas, Tergugat telah melanggar aturan yang berlaku sehingga sesuai dengan Undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 maka hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berubah menjadi PKWTT (perjanjian kerja waktu tidak tertentu);

Pasal 59

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 penajakan;



Ayat 2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Ayat 3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

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;

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;

Ayat 6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah Melewati 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;

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;

Ayat 8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

19. Bahwa Tergugat melakukan pelanggaran aturan yang di keluar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigari Kabupaten Karawang dengan tetap melakukan hubungan kerja menggunakan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu);

20. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tertanggal 3 Januari 2016;

21. Bahwa Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tidak sesuai dengan atuiran yang berlaku, undang undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 151, pasal 152 dan pasal 155;

**Pasal 151**

Ayat 1. Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

Ayat 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;

Ayat 3. Dalam hal 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;

**Pasal 152**

Ayat 1. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya;

Ayat 2. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2);

Ayat 3. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan;

**Pasal 155**

Ayat 1. Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;

Ayat 2. Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;

Ayat 3. Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

22. Bahwa selanjutnya Penggugat tidak menerima pemutusan hubungan kerja oleh Tergugat;

23. Bahwa pada tanggal 4 Januari 2016 Penggugat tetap bekerja namun Tergugat menyuruh pulang pada jam 11:00 Wib dan melarang bekerja di hari berikutnya;

24. Bahwa Penggugat sudah melakukan upaya perundingan bipartit sesuai aturan perundang undangan nomor 02 tahun 2004 pasal 3, 4, 5, 6 dan 7

**Penyelesaian Melalui Bipartit**



Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;

Pasal 4

- (1) 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;
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;

Pasal 5



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial;

## Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak;
- (2) 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 tandatangan para pihak yang melakukan perundingan;

## Pasal 7

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak;
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak;
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke

Halaman 7 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi;

25. Bahwa Penggugat sudah melakukan perundingan bipartit sebanyak 3 (kali) yaitu:

1. Bipartit ke 1 (satu) tanggal 8 Januari 2016;
2. Bipartit ke 2 (dua) pada tanggal 22 Januari 2016;
3. Bipartit ke 3 (tiga) pada tanggal 2 Februari 2016;

26. Bahwa upaya bipartit yang dilakukan Penggugat dengan Tergugat tidak menemui kesepakatan;

27. Bahwa selanjutnya Penggugat melakukan upaya mediasi ke tingkat yang berwenang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang;

28. Bahwa dalam upaya perundingan mediasi yang dilakukan Penggugat dan Tergugat dengan di tengah oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang tidak mencapai kesepakatan;

29. Bahwa selanjutnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang dalam hal ini mediator mengeluarkan surat anjuran nomor 567/4163/HI-S tertanggal 23 Mei 2016;

## MENGANJURKAN:

1. Agar pihak perusahaan PT. Hansae Karawang Indonesia dapat mempekerjakan kembali Sdr. Ricki Andika;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima Anjuran ini;
3. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

30. Bahwa Penggugat memberikan jawaban surat anjuran secara tertulis kepada mediator (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Karawang) dengan pernyataan menyepakti surat anjuran tersebut;

31. Bahwa selanjutnya Penggugat melakukan upaya perundingan dengan Tergugat, namun Tergugat tetap menolak mempekerjakan kembali Penggugat;

32. Bahwa oleh karena berbagai upaya yang dilakukan Penggugat sebagaimana yang disebutkan dalam peraturan ketenagakerjaan yaitu upaya bipartit dan juga tripartit (Mediasi) tidak tercapai kesepakatan bersama, maka sesuai dengan ketentuan perundang undangan, untuk mempertahankan hak dan kepentingan Tergugat patut dan layak menurut hukum untuk mengajukan gugatan ini ke pengadilan hubungan industrial

Halaman 8 dari 16 hal. Put. Nomor 680 K/Pdt. Sus-Phi/2017



pada Pengadilan Negeri Bandung guna memberikan kepastian hukum pada Penggugat;

33. Bahwa berdasarkan hal hal tersebut di atas, telah jelas bahwa tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan yg tidak jelas serta tidak sesuai dengan aturan perundang undangan yang berlaku;

34. Bahwa oleh karena tindakan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat adalah tidak sah dan bertentangan dengan undang undang ketenagakerjaan maka patut dan layak menurut hukum jika pengadilan hubungan industrial memerintahkan Tergugat membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini terhitung sejak bulan januari 2016 sampai dengan bulan Oktober 2016 sebesar Rp3.089.616,00 (tiga juta delapan puluh sembilan ribu enam ratus enam belas rupiah) dengan rincian  $10 \times \text{Rp}3.089.616,00 = \text{Rp}30.896.160,00$  serta membayar uang THR (Tunjangan Hari Raya) sebesar 1 bulan upah = Rp3.089.616,00;

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

Primair:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang di lakukan Tergugat tidak sah dan bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;
3. Menghukum dan mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada tempat dan posisi semula tanpa mengurangi hak-hak nya;
4. Mewajibkan dan menghukum Tergugat untuk membayar seluruh upah proses selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhitung mulai bulan Januari 2016 samapai dengan bulan Oktober 2016 dengan upah perbulan yang di terima sebesar Rp3.089.616,00 (tiga juta Delapan puluh sembilan ribu enam ratus enam belas rupiah) dan uang Tunjangan Hari Raya (THR);  
Dengan rincian  $10 \times \text{Rp}3.089.616,00 = \text{Rp}30.896.160,00 + \text{Uang THR di bayar 1 bulan upah} = \text{Rp}3.089.616$   
Jumlah = Rp 33.985.776,00 (Tiga puluh tiga juta sembilan ratus delapan puluh lima ribu enam ratus enam belas rupiah);
5. Bahwa oleh khawatir setelah perkara ini di putus, Tergugat tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

layak menurut hukum Tergugat di hukum untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp128.000,00 (seratus dua puluh delapan ribu rupiah) setiap harinya secara tunai terhitung perkara ini di putuskan;

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

Subsidiar:

Apabila Pengadilan hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Bandung menentukan lain maka kami mohon putusan yang seadil adilnya;

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

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dan keras terhadap seluruh Dalil-dalil dalam Gugatan Penggugat, kecuali mengenai Hal-hal yang diakui akan kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa tidak benar dalil dalam posita Gugatan pada point 29, yang pada pokoknya Penggugat telah mendalilkan "Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi Kabupaten Karawang, dalam hal ini Mediator mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/4163/HI-S, Tertanggal 23 Mei 2016":

## M E N G A N J U R K A N

1. Agar pihak perusahaan PT. Hansae Karawang Indonesia dapat memperkerjakan kembali Sdr. Ricki Andika;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
3. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
3. Bahwa yang benar adalah "Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi pada Pemerintah Kabupaten Karawang, dalam hal ini Mediator telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor 567/4163/HI-S, Tertanggal 23 Mei 2016":

## M E N G A N J U R K A N

1. Agar pihak perusahaan PT. Hansae Karawang Indonesia dapat memperkerjakan kembali Sdr. Ricki Andika dan Sdr. Rustayim;
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran ini;
3. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran, maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;

Halaman 10 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017

#### Disclaimer

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa karena dalam Gugatannya Penggugat tidak mengikut sertakan Sdr. Rustayim sebagai pihak, sebagaimana Surat Anjuran Nomor 567/4163/HI-S, Tertanggal 23 Mei 2016 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi pada Pemerintah Kabupaten Karawang, maka dengan demikian Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Tertanggal 15 Oktober 2016 dan terdaftar di Register Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Klas. I A Bandung Tertanggal 18 Oktober 2016, yang telah diajukan oleh Penggugat Kurang Pihak;
5. Bahwa atas dasar hal tersebut diatas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formalitas gugatan karena kurang pihak sehingga haruslah dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bdg tanggal 1 Februari 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi;

Menolak eksepsi Tergugat seluruhnya;

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 04 Januari 2016;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan dalam pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp35.530.584,00 (Tiga Puluh Lima Juta Lima Ratus Tiga Puluh Ribu Lima Ratus Delapan Puluh Empat Rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp806.000,00 (Delapan Ratus Enam Ribu Rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Tergugat pada tanggal 1 Februari 2017, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 6 Februari 2017

Halaman 11 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 9 Februari 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 14/Kas/G/2017/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 23 Februari 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 9 Maret 2017, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 20 Maret 2017;

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

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

- A. Bahwa Pemohon Kasasi telah mengajukan Permohonan Kasasi pada hari Rabu tanggal 08 Februari 2017, maka dengan demikian cukup beralasan permohonan kasasi ini untuk dapat diterima, karena telah memenuhi tenggang waktu 14 (empat belas) hari sejak diterimanya Putusan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., Tertanggal 01 Februari 2017;
- B. Bahwa sebagaimana ketentuan hukum acara perdata, Pemeriksaan pada tingkat kasasi merupakan pemeriksaan untuk menilai apakah *Judex Facti* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., telah benar dalam menerapkan hukum dengan memeriksa apakah ada atau tidaknya kesalahan dalam memberikan pertimbangan hukum yang dijadikan sebagai dasar dalam pengambilan putusan;
- C. Bahwa Pemohon Kasasi dengan tegas dan keras menolak dan tidak sependapat dengan seluruh Pertimbangan Hukum Majelis Hakim *Judex Facti* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg.,;
- D. Bahwa yang menjadi alasan hukum dalam keberatan terhadap putusan *Judex Facti* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Negeri Klas I A Bandung, dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Pemohon Kasasi keberatan dan tidak sependapat dengan Pertimbangan Hukum Majelis Hakim *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, sebagaimana Putusan dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., Tertanggal 01 Februari 2017, yang pada pokoknya memberikan pertimbangan hukum dengan memberikan putusan yang amarnya mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian dengan mendasarkan pada bukti surat yang diajukan oleh Penggugat berupa Nota Hasil Pemeriksaan Ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi pada Pemerintah Kabupaten Karawang;
2. Bahwa atas Pertimbangan Hukum Majelis Hakim *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., Pemohon Kasasi menyatakan:
  - 2.1 Bahwa Majelis Hakim dalam perkara *a quo* tersebut, tidak mengerti dan memahami setelah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak tanggal 3 September 2016 Termohon Kasasi masih bekerja di tempat Pemohon Kasasi sampai dengan tanggal 2 Januari 2016, namun Termohon Kasasi tidak bersedia untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
  - 2.2 Bahwa alasan Termohon Kasasi yang tidak bersedia untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan alasan mendasarkan pada ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi seharusnya telah berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu);
  - 2.3 Bahwa sesuai kesepakatan yang telah dibuat antara Perusahaan dengan para Serikat Pekerja dan Wakil Karyawan sebagaimana tertuang dalam BAB XIII PENUTUT Pasal 46 Tentang Lain lain Peraturan Perusahaan PT. Hansae Karawang Indonesai yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi pada Pemerintah Kabupaten Karawang Nomor 568/Kep.4759/HI-S/2014 Tertanggal 01 Juli 2014, menyatakan “untuk Pengangkatan Karyawan Tetap/PKWTT

Halaman 13 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sebanyak 80 orang untuk setiap 6 bulan yang akan dilaksanakan setiap bulan Juni dan bulan Desember”;

2.4 Bahwa sepanjang belum ada putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum yang tetap yang membatalkan kesepakatan yang telah dibuat oleh Para Pihak sebagaimana tertuang dalam BAB XIII PENUTUT Pasal 46 Tentang Lain lain Peraturan Perusahaan PT. Hansae Karawang Indonesai yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Trasmigrasi pada Pemerintah Kabupaten Karawang Nomor 568/Kep.4759/HI-S/2014 Tertanggal 01 Juli 2014, maka secara hukum kesepakatan tersebut adalah sah secara hukum dan tidak bertentangan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

2.5 Bahwa atas dasar hal tersebut diatas, maka dengan demikian karena telah adanya kesepakatan yang tertuang dalam Peraturan Perusahaan maka ketentuan yang bersifat umum yang telah tertuang dalam ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan haruslah dikesampingkan, karena dalam azas hukum bila terdapat ketentuan yang bersifat khusus maka ketentuan yang bersifat umum haruslah dikesampingkan;

2.6 Bahwa karena ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah dibuat antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi telah berakhir sejak tanggal 3 September 2015, dan Pemohon Kasasi telah juga memberikan kompensasi kepada Termohon Kasasi sebesar Rp1.000.000,00 dan Rp500.000,00 dengan cara ditransfer ke rekening Termohon Kasasi dan sampai saat ini tidak juga mengembalikan kompensasi tersebut, maka dengan demikian Pemohon Kasasi berasumsi Termohon Kasasi telah menerima kompensasi tersebut dan tidak mempermasalahkan berakhirnya ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);

2.7 Bahwa selain itu Pemohon Kasasi bersedia pula untuk memberikan kompensasi lainnya atas telah berakhirnya ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Termohon Kasasi yakni sebesar Rp2.400.000,00;

2.8 Bahwa atas dasar hal tersebut diatas, maka putusnya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidaklah harus mengikuti ketentuan sebagaimana terkandung dalam Pasal 151, Pasal 152 dan Pasal 155 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003

Halaman 14 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tentang Ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan putusannya hubungan kerja disebabkan karena telah berakhirnya ikatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sejak tanggal 3 September 2015, sehingga untuk mengakhiri hubungan kerja tersebut tidak perlu adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

2.9 Bahwa berdasarkan alasan tersebut diatas, maka terbukti dengan jelas dan terang Majelis Hakim *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas I A Bandung, sebagaimana Putusan dalam Perkara Nomor 172/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg., Tanggal 01 Februari 2017, telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum;

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

mengenai keberatan A sampai D

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 23 Februari 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 20 Maret 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat berubah dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Hal ini juga diperkuat dengan surat penjelasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karawang tentang Hasil Pemeriksaan terhadap PT. Hansae Karawang Indonesia menyatakan sifat pekerjaan PT. Hansae Karawang Indonesia tidak dapat dilaksanakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (P-8);

Dengan putusannya hubungan kerja, maka Tergugat wajib membayar hak-hak Penggugat 2 (dua) kali pesangon ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK) sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak (UPH) sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: **PT. HANSAE KARAWANG INDONESIA** tersebut harus ditolak;

Halaman 15 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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;

## M E N G A D I L I :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. HANSAE KARAWANG INDONESIA** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 21 Juni 2017 oleh Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Hj. Widia Irfani, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,  
ttd  
H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H  
ttd  
Dr. Fauzan, S.H., M.H

K e t u a,  
ttd  
Dr. Ibrahim, S.H., M.H., LL.M

Panitera Pengganti,  
ttd  
Hj. Widia Irfani, S.H., M.H

**Mahkamah Agung R.I**  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

**RAHMI MULYATI, SH., MH.**  
NIP. 19591207 1985 12 2 002

Halaman 16 dari 16 hal.Put.Nomor 680 K/Pdt.Sus-PHI/2017