



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dokumen ini diunduh dari situs <http://putusan.mahkamahagung.go.id>, sesuai dengan Pasal 33 SK Ketua Mahkamah Agung RI nomor 144 SK/KMA/VII/2007 mengenai Keterbukaan Informasi di Pengadilan (SK 144) bukan merupakan salinan otentik dari putusan pengadilan, oleh karenanya tidak dapat sebagai alat bukti atau dasar untuk melakukan suatu upaya hukum. Sesuai dengan Pasal 24 SK 144, salinan otentik silakan hubungi pengadilan tingkat pertama yang memutus perkara.

## P U T U S A N

Nomor : 525 K /Pdt.Sus/ 2009

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MA H K A M A H A G U N G

memeriksa perkara Perselisihan Hubungan Industrial dalam tingkat kasasi telah memutuskan sebagai berikut dalam perkara :

STEPHANUS HARIS WINARTO, bertempat tinggal di Cipinang Jaya Blok LL No.16 RT 001/007 Cipinang Besar Selatan Jatinegara, Jakarta Timur ;

Pemohon Kasasi dahulu Penggugat/Pekerja ;

m e l a w a n :

YAYASAN LIA, diwakili oleh Prof. DR. Conny Semiawan, selaku Ketua Pengurus Yayasan LIA, berkedudukan di Jalan Pengadegan Timur Raya No.3 Jakarta Selatan ;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat/Pengusaha ;

Mahkamah Agung tersebut ;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat/Pekerja telah menggugat sekarang Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat/Pengusaha di muka persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada pokoknya atas dalil-dalil :

### I. DASAR GUGATAN :

Bahwa gugatan diajukan belum lewat batas waktu 2 (dua) tahun sejak tidak dibayarnya upah sebagaimana dimaksud dalam PP No.8 tahun 1981 dalam Pasal 30 tentang tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun, oleh TERGUGAT terhadap PENGGUGAT, sehingga gugatan dapat diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat ;

Bahwa gugatan diajukan setelah melewati proses bipartit dan mediasi tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI), dibuktikan dengan dikeluarkannya nota anjuran oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kotamadya Jakarta Timur

Hal. 1 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No.781-1.835.3 ;

Bahwa PENGGUGAT adalah pihak yang dirugikan dengan tidak adanya penyelesaian terkait dengan hak dan status hubungan kerja dengan TERGUGAT ;

Bahwa guna mendapatkan kepastian hukum, maka PENGGUGAT mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh Pengadilan ;

Bahwa gugatan ini merupakan gugatan perselisihan hak, karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaiann Hubungan Industrial ;

Bahwa pekerjaan PENGGUGAT sebagai guru bahasa Inggris adalah pekerjaan yang vital dan bersifat tetap pada TERGUGAT, mengingat TERGUGAT adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan bahasa Inggris sebagai sektor usaha jasa yang utama ;

Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UUK) PKWT atau kontrak hanya dapat diberlakukan untuk pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun, pekerjaan yang bersifat musiman, atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;

Bahwa dengan berbedanya Ikatan/Status hubungan kerja pada tempat TERGUGAT mengakibatkan beda pula upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja ;

Bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia mengirimkan surat terhadap TERGUGAT No.149 HK.03.33.2001 tanggal 15 Mei 2001 yang dengan jelas menolak permohonan ijin penyimpangan pelaksanaan ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diajukan oleh Ketua Dewan Pengurus Yayasan LIA ini ;

## II. DALAM PROVISI :

Bahwa sampai saat gugatan a quo diajukan, antara PENGGUGAT dan TERGUGAT masih memiliki hubungan hukum sebagai Pekerja dengan Pengusaha ;

Bahwa selama belum ada penetapan mengenai putusnya hubungan kerja maka pengusaha dan pekerja tetap melaksanakan kewajiban masing-masing sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-undang 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala

Hal. 2 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

### 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)



kewajibannya.”

Bahwa berdasarkan pengertian dari Pasal 155 ayat (2) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tersebut, maka Pekerja berkewajiban tetap bekerja, dan Pengusaha berkewajiban tetap memenuhi hak normatif para pekerja ;

Bahwa pada bulan Desember 2006, TERGUGAT memutuskan hubungan kerja sepihak dengan PENGGUGAT dengan alasan bahwa kontrak PENGGUGAT telah berakhir, dan dinyatakan tidak lagi bekerja di LBPP LIA Pramuka sebagai tenaga pengajar honorer terhitung mulai tanggal 1 Januari 2007 ;

Bahwa sudah ada itikad baik dari PENGGUGAT untuk melakukan kewajiban sebagai Pekerja, namun dari pihak TERGUGAT tidak memiliki itikad baik dengan tidak memberikan jadwal Mengajar dan melarang PENGGUGAT untuk melakukan kewajibannya sebagai guru ;

Bahwa sejak tanggal 1 Januari 2007 sampai dengan gugatan a quo ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, TERGUGAT tidak membayarkan lagi upah yang merupakan hak pekerja kepada PENGGUGAT ;

Bahwa upah PENGGUGAT per bulan adalah Rp.1.562.400,- upah yang belum dibayarkan adalah  $Rp.1.562.400,- \times 23 = Rp.35.935.200,-$  ;

Bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2007 dan 2008 yang merupakan hak PENGGUGAT yang masing-masing adalah sebesar gaji pokok ditambah tunjangan yang sifatnya tetap, yakni sebesar Rp.4.024.800,- belum diberikan oleh TERGUGAT ;

THR 2007	Rp.1.562.400,-
THR 2008	Rp.1.562.400,-
Tunjangan Kesra 2007	Rp. 450.000,-
Tunjangan Kesra 2008	Rp. 450.000,-
Jumlah	Rp.4.024.800,-

Bahwa Bonus Tengah Tahun dan Bonus Akhir Tahun tahun 2007 dan 2008 yang merupakan hak PENGGUGAT yang masing-masing adalah sebesar Gaji Pokok, yakni Rp.1.562.400,- ditambah tunjangan yang sifatnya tetap belum diberikan oleh TERGUGAT, sebesar Rp.6.037.200,-

Bonus Tengah Tahun 2007	Rp.1.562.400,-
Bonus Akhir Tahun 2008	Rp.1.562.400,-
Bonus Tengah Tahun 2007	Rp.1.562.400,-
Tunjangan Kesra 2007 (BTT 2007)	Rp. 450.000,-
Tunjangan Kesra 2007 (BAT 2007)	Rp. 450.000,-
Tunjangan Kesra 2008 (BAT 2008)	Rp. 450.000,-
Jumlah	Rp.6.037.200,-

Bahwa Tunjangan Kesejahteraan yang merupakan hak PENGGUGAT dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

besarnya berbeda setiap tahunnya belum diberikan TERGUGAT sebesar Rp.450.000,- x (Januari 2007 – Nopember 2008) atau  $450.000 \times 23 = \text{Rp.}10.350.000,-$  ;

Bahwa PENGGUGAT harus dirawat di Rumah Sakit karena Sakit di Rumah Sakit Budi Asih pada tanggal 1 dan 2 Agustus 2007 kemudian di Rumah Sakit Medistra dari tanggal 3 hingga 6 Agustus 2007 sehingga mengeluarkan biaya obat dan perawatan sebesar Rp.3.940.999,- hingga Surat Gugatan a quo ini dibuat TERGUGAT belum mengganti biaya penggantian perawatan di Rumah Sakit tersebut ;

Bahwa Jamsostek yang merupakan hak TERGUGAT dan besarnya sebesar Rp.89.057 x (Januari 2007 – Nopember 2008) atau  $\text{Rp.}89.057 \times 23 = \text{Rp.}2.048.311,-$

Bahwa selama diberlakukan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, TERGUGAT tidak memberikan kepada PENGGUGAT biaya berobat jalan yang besarnya Rp.76.250.000,- ;

Bahwa akibat berlarut-larutnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait dengan tidak dibayarkannya upah, Tunjangan Hari Raya 2007 dan 2008, Bonus Tengah Tahun 2007 dan 2008 dan Bonus Akhir Tahun 2007, Tunjangan Kesejahteraan, Jamsostek, biaya penggantian perawatan di Rumah Sakit, ditiadakannya biaya berobat jalan, dan keenagganan pihak TERGUGAT untuk menyelesaikan apa yang merupakan hak dari para pekerja menyebabkan pihak PENGGUGAT mengalami kerugian materiil ;

Bahwa kerugian materiil yang diderita oleh PENGGUGAT didasarkan karena belum dibayarkannya hak-hak PENGGUGAT adalah Rp.62.412.510,-. Adapun perinciannya sebagai berikut :

Upah yang belum dibayar	Rp.35.935.200,-
THR yang belum dibayar	Rp. 4.024.800,-
Bonus Tengah Tahun dan Bonus Akhir Tahun yang belum dibayar	Rp. 6.037.200,-
Tunjangan Kesejahteraan yang belum dibayar	Rp.10.350.000,-
Biaya Rumah Sakit yang belum dibayar	Rp. 3.940.999,-
Biaya berobat jalan	Rp. 76.000,-
Jamsostek	Rp. 2.048.311,-
Jumlah	Rp.62.412.510,-

Bahwa oleh karena hal ini bukan merupakan pokok perkara maka sudah selayaknya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memutus terlebih dahulu tuntutan provisionil ini, yaitu memerintahkan TERGUGAT untuk membayarkan hak-hak PENGGUGAT ;

Bahwa untuk menjamin putusan provisionil ini tidak sia-sia maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap aset-aset TERGUGAT berupa sebidang tanah beserta bangunan yang ada di atasnya dan

Hal. 4 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perlengkapan didalam bangunan tersebut yang terletak di Jalan Pramuka Kav. 30, Jakarta Timur 13120 dan di Jalan Pangadegan Timur Raya No.3 Pancoran Jakarta Selatan ;

### III. DALAM POKOK PERKARA :

Bahwa Tergugat adalah sebuah Yayasan yang menjalankan usaha utama pendidikan bahasa Inggris dan telah berdiri sejak tahun 1959 ;

Bahwa Penggugat mulai bekerja sebagai guru di Yayasan LIA sejak 29 Juni 2001 ;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat berdasarkan surat keputusan tentang Penugasan Penggugat sebagai tenaga Pengajar Honoror pada Tergugat ;

Bahwa Tergugat memberlakukan sistem pemberian upah honoror kepada Penggugat dengan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) ;

Bahwa selama bekerja di Yayasan LIA, Penggugat menunjukkan prestasi yang baik, bahkan termasuk guru yang paling disukai oleh para siswa, dibuktikan dengan hasil Teaching quality questionnaire yang nilainya di atas rata-rata jika dibandingkan dengan rata-rata LBPP LIA Pramuka maupun LBPP LIA lainnya ;

Bahwa selain sebagai tenaga Pengajar Pada Tergugat, Penggugat juga adalah koordinator (d/h Ketua Umum) Serikat Pekerja LIATA Pramuka, dan Ketua I Serikat Pekerja LIATA ;

Bahwa sebagai Koordinator Serikat Pekerja LIATA Pramuka dan Ketua I Serikat Pekerja LIATA, Penggugat menjalankan fungsinya sebagai Ketua/ Koordinator Serikat Pekerja dengan memperjuangkan hak-hak anggota serikat ;

Bahwa dalam menjalankan tugasnya, Penggugat menerima intimidasi dan penghalang-halangan kegiatan berserikat dalam bentuk :

- 1) Adanya pengebakan oleh Kepala Cabang LBPP LIA Pramuka pada tanggal 22 Desember 2006, dimana pada saat itu Kepala Cabang mengundang rapat untuk memberi kesempatan kepada Penggugat untuk menyerahkan surat permohonan perpanjangan tugas sebagai pengajar di LBPP LIA Pramuka, tetapi ternyata Kepala Cabang beserta para pejabat Yayasan LIA lainnya memberikan surat pemutusan hubungan kerja yang secara lisan dikatakan oleh Kepala Cabang LBPP LIA Pramuka didasarkan atas adanya ketidak harmonisan antara Penggugat dan Yayasan LIA dikarenakan ketidak sempurnaan/belum sempurnanya Yayasan LIA walaupun secara tegas Kepala Cabang menyatakan bahwa Penggugat punya potensi dan tidak ada masalah dalam soal mengajar. Juga dalam Teaching Quality Questionnaire (TQQ) yang dikatakan biasa-biasa saja padahal nilainya jauh di atas rata-rata nilai di LBPP LIA Pramuka dan LBPP LIA lainnya ;

Hal. 5 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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) Pada term yang sama, ada lebih dari lima guru yang masa tugasnya telah berakhir di LBPP LIA Pramuka, tetapi hanya Penggugat yang tidak diperpanjang, padahal dibandingkan yang lain, jumlah ketidakhadiran Penggugat paling sedikit (hanya 2 dua jam). Sedangkan Penggugat menjadi guru pengganti lebih dari 80 (delapan puluh) jam, Teaching quality Questionnaire (TQQ) yang juga di atas mereka ;
- 3) Adanya dukungan dari Ketua Yayasan LIA atas tindakan Kepala Cabang LBPP LIA Pramuka dengan cara mengirim surat kepada Penggugat yang mendukung tindakan Kepala Cabang LBPP LIA Pramuka ;
- 4) Diberikannya kartu visitor kepada Penggugat ketika yang bersangkutan akan melaksanakan tugasnya sebagai Ketua Umum SP LIATA Pramuka oleh petugas satpam ;
- 5) Pencemaran nama baik dan fitnah yang dilakukan oleh Ketua Yayasan LIA kepada Penggugat pada Forum Diskusi yang dihadiri banyak kalangan yang diselenggarakan pada tanggal 19 Mei 2007 di auditorium LBPP LIA Pramuka

Bahwa menurut UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, Pasal 28 tentang Perlindungan Hak Berorganisasi, ditegaskan bahwa siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. Melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi ;
- b. Tidak membaya atau mengurangi upah pekerja/buruh ;
- c. Melakukan intimidasi dalam bentuk apapun ;
- d. Melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/buruh ;

Bahwa pada bulan Desember 2006, Tergugat memutuskan hubungan kerja sepihak dengan Penggugat dengan alasan bahwa kontrak Penggugat telah berakhir, dan dinyatakan tidak lagi bekerja di LBPP LIA Pramuka sebagai tenaga pengajar honorer terhitung mulai tanggal 1 Januari 2007 ;

Bahwa Yayasan LIA adalah lembaga pendidikan yang memberikan pendidikan bahasa Inggris sebagai sektor usaha jasa yang utama ;

Bahwa Pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan menyebutkan :

- (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 ;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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 berakhir 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 ;

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai guru bahasa Inggris pada Tergugat adalah pekerjaan yang tidak termasuk dalam pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya; pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun; pekerjaan yang bersifat musiman; atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan ;

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai guru bahasa Inggris pada Tergugat adalah pekerjaan yang tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang diperbolehkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu seperti yang disyaratkan oleh Pasal 59 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;

Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai guru bahasa Inggris pada Tergugat adalah pekerjaan yang tidak termasuk dalam kategori pekerjaan yang diperbolehkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu seperti yang disyaratkan Pasal 3 ayat (1), (2), (3), (4), dan (5), Pasal 4 ayat (1) dan (2), Pasal 5 ayat (1) dan (2), Pasal 6, dan Pasal 8 ayat (1), (2), dan (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 100/MEN/VII/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) ;

Hal. 7 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (7) UU No.13 Tahun 2003 menyatakan “Perjanjian Kerja untuk waktu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu”;

Bahwa Pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 100/MEN/VII/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) menyebutkan :

- (2) Dalam Hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dan ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud 1 dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Bahwa pada tanggal 27 April 2001 Tergugat pernah mengajukan permohonan izin penyimpangan pelaksanaan ketentuan tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia ;

Bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia melalui surat No 149. HK.03.33.2001 tanggal 15 Mei 2001, dengan tegas dan jelas menolak permohonan ijin penyimpangan pelaksanaan ketentuan tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) yang diajukan oleh Ketua Dewan Pengurus Yayasan LIA ;

Bahwa Surat Penolakan dan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI atas pemberlakuan PKWT di Yayasan LIA ini diperkuat juga oleh Surat dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan No.B.49/M/DPHIW/IX/2001 tertanggal 14 September 2001 ;

Bahwa kemudian berdasarkan surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia di atas maka pada tanggal 16 Februari 2006 Serikat Pekerja (SP) LIATA Pramuka kembali meminta dilakukan pengangkatan terhadap 14 (empat belas) guru/pekerja tidak tetap menjadi guru/pekerja tetap kepada Kepala Cabang LBPP LIA Pramuka, tetapi LBPP LIA Pramuka tidak mengindahkan permintaan Serikat Pekerja

Hal. 8 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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

(SP) LIATA ;

Bahwa pada tanggal 27 April 2006 Serikat Pekerja (SP) LIATA Pramuka kembali meminta pengangkatan 8 (delapan) guru/pekerja tidak tetap menjadi guru/pekerja tetap dan mengajukan permohonan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada Kepala Cabang LIA Pramuka ;

Bahwa pada tanggal 12 Mei 2006 Penggugat mengajukan kembali permohonan pengangkatan guru/pekerja tidak tetap menjadi guru/pekerja tetap di atas meterai dan mengajukan permohonan pembuatan dan pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada Tergugat ;

Bahwa pada tanggal 30 Mei 2006 Tergugat memberikan penjelasan akan ada proses penambahan guru tetap selama calon guru tetap memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan ;

Bahwa sampai dengan bulan Juli 2006 Tergugat tetap tidak mengangkat guru/pekerja tidak tetap menjadi guru/pekerja tetap, sehingga pada tanggal 25 Agustus 2006 diadakan pertemuan bipartit dengan kesimpulan sebagai berikut :

- i. Tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak atas usulan pembuatan dan pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di LBPP LIA Cabang Pramuka ;
- ii. Adanya perbedaan pendapat mengenai permohonan pengangkatan guru/pekerja tidak tetap menjadi guru/pekerja tetap dan persamaan hak guru/pekerja tidak tetap tersebut ;

Bahwa karena musyawarah bipartit gagal, maka Penggugat mengajukan masalah ini ke Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Timur untuk proses mediasi, dan pada tanggal 11 Oktober 2006 dikeluarkan Nota Anjuran No. 78/-1 .835.3 yang intinya menyatakan sebagai berikut :

- i. Agar Yayasan LIA mengangkat 8 (delapan) orang pekerja/ guru tidak tetap menjadi pekerja/ guru tetap ;
- ii. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban secara tertulis atas anjuran tersebut di atas selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah anjuran ini diterima ;

Bahwa alasan Tergugat akan mengangkat pekerja/guru tidak tetap menjadi pekerja/guru tetap dengan cara melalui ujian atau test adalah tidak didasarkan kepada alasan yang kuat dan jelas karena sebelumnya pekerja/guru tidak tetap sudah terlebih dahulu mengikuti ujian sebelum masuk dan telah bekerja lebih dan 3 (tiga) tahun ;

Bahwa Tergugat telah menolak anjuran tersebut dan justru melakukan penghentian perjanjian kerja Penggugat dan menyatakan tidak lagi bekerja di LBPP LIA Pramuka terhitung 1 Januari 2007 ;

Bahwa untuk menghindari itikad yang tidak baik dari Tergugat dan juga

Hal. 9 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengingat gugatan ini didasari pula oleh bukti-bukti otentik yang cukup secara hukum serta untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia-sia dikemudian hari maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslag) terhadap aset Tergugat yakni berupa sebidang tanah dan bangunan yang berdiri di atasnya beserta seluruh perlengkapannya di dalam bangunan tersebut yang terletak di Jl. Pramuka Kav.30, Jakarta Timur 13120 ;

Bahwa gugatan ini didasarkan atas alat-alat bukti sebagaimana dimaksud Pasal 180 (1) HIR sehingga putusan dalam perkara ini dapat dinyatakan bisa dijalankan lebih dulu (serta merta) meskipun ada upaya hukum verzet maupun kasasi (Uit voerbaar bij voorraad) ;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, Penggugat mohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat memberikan putusan sebagai berikut :

## DALAM PROVISI

1. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat ;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan Rp.62.412.510,00 (Enam puluh dua juta empat ratus dua belas ribu lima ratus sepuluh rupiah) yang belum diberikan kepada Penggugat secara tunai ;
3. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah Proses sejak Penggugat dilarang bekerja dan tidak diberikan Upah ;
4. Menetapkan denda upah proses yang terlambat dibayarkan sebesar 3% perbulan ;
5. Menyatakan putusan dalam provisi ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan, maupun upaya hukum lainnya sampai diperolehnya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara ;

## DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;
2. Menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terikat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ;
3. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan Kembali Penggugat ;
4. Menyatakan sita jaminan sah dan berharga atas :
  - a. Sebidang tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Pengadegan Timur Raya No. 3 Pancoran, Jakarta Selatan ;
  - b. Sebidang Tanah dan bangunan yang terletak di Jalan Pramuka Kav. 30, Jakarta Timur 13120 ;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara yang timbul ;
6. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, banding, kasasi, perlawanan dan/atau peninjauan kembali (uitvoerbaar

Hal. 10 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bij Voorraad) ;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat telah mengajukan eksepsi dan gugatan balik (rekonsensi) pada pokoknya atas dalil-dalil sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI

### Gugatan Penggugat Terlalu dini (Premature)

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah mengenai Perselisihan hak sebagaimana telah dinyatakan oleh Penggugat pada perihal Gugatannya ;

Bahwa antara Tergugat dengan Penggugat, terkait dengan permasalahan hukum yang telah Penggugat uraikan dalam gugatan Penggugat hingga saat ini belum pernah diselesaikan baik melalui mediasi maupun konsiliasi ;

Bahwa Nota Anjuran No. 781-1.835.3 yang telah diterbitkan oleh Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI) pada tanggal 11 Oktober 2006 adalah mengenai permasalahan pengangkatan dan pemberhentian 8 (delapan) orang pekerja kontrak, bukan mengenai permasalahan sebagaimana dimaksud pada gugatan Penggugat ;

Bahwa Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 83 ayat (1) dan (2), menyatakan :

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat ;
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, maka Hakim meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatannya ;

Bahwa berdasarkan atas alasan hukum sebagaimana telah Tergugat uraikan di atas, maka jelas antara Tergugat dengan Penggugat tidak pernah diadakan penyelesaian permasalahan sebagaimana dimaksud pada gugatan Penggugat, dengan demikian adalah pasti secara hukum bahwa gugatan Penggugat adalah premature ;

### Gugatan Penggugat Kabur (Obscur Libel)

Bahwa gugatan Penggugat adalah mengenai perselisihan hak sebagaimana diatur pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian hubungan Industrial pada Pasal 1 nomor 2 ;

Bahwa dalam gugatan Penggugat pada No.1 dasar gugatan, yang pada intinya pada nomor 2 menyatakan, berdasarkan PP No. 8 tahun 1981 Pasal 30, gugatan Penggugat adalah belum lewat batas waktu 2 (dua) tahun ;

Bahwa pada petitum Penggugat dalam provisi No. 1 dan dalam petitum Penggugat dalam pokok perkara jelas-jelas menyatakan : “memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat” ;

Bahwa jelas petitum Penggugat sebagaimana tersebut di atas adalah jelas

Hal. 11 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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

mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian hubungan Industrial pada Pasal 1 nomor 4, bukan mengenai perselisihan hak ;

Bahwa dasar hukum gugatan Penggugat dan Posita gugatan baik dalam PROVISI maupun dalam POKOK PERKARA adalah mengenai perselisihan hak, akan tetapi dalam petitum dalam gugatan Penggugat menyatakan “Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat” yang jelas merupakan masalah perselisihan pemutusan hubungan kerja ;

Bahwa dasar hukum gugatan yang disertai dalil-dalil gugatan Penggugat baik dalam PROVISI maupun dalam POKOK PERKARA adalah jelas bertentangan dengan petitum Penggugat ;

Bahwa berdasarkan atas alasan hukum sebagaimana terurai di atas, maka secara hukum adalah pasti gugatan Penggugat kabur (obscur libel) ;

### DALAM REKONVENSI

Bahwa Rekonvensi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Konvensi, Provisi dan Eksepsi Tergugat ;

Bahwa Tergugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Penggugat Rekonvensi akan mengajukan gugat balas terhadap Penggugat Konvensi dalam kedudukannya sekarang sebagai Tergugat Rekonvensi ;

Bahwa seluruh dalil yang dikemukakan dalam bagian Konvensi ini mohon dipandang, dikemukakan dan termasuk dalam dalil gugatan ini ;

Bahwa setelah berakhirnya kontrak kerja / PKWT berakhir maka Penggugat Rekonvensi / Tergugat Konvensi berkeberatan untuk menerima kembali Tergugat Rekonvensi sebagai pekerja, karena telah terjadi disharmonis antara Kedua belah pihak yang akan berpengaruh pada produktivitas dan kesejahteraan pekerja lainnya, mengingat dalam hal ini Tergugat Rekonvensi telah melaporkan tindakan Penggugat Rekonvensi seakan-akan berakhirnya kontrak kerja adalah perbuatan Pidana di Kepolisian RI ;

Bahwa penyelesaian antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi oleh Tergugat Rekonvensi dengan itikad tidak baik sengaja dibuat berlarut-larut sampai telah dilewatinya batas waktu Mediasi hingga diajukannya perkara ini, dengan harapan agar Tergugat Rekonvensi mendapatkan kompensasi yang lebih besar meliputi akumulasi upah, bonus, tunjangan kesejahteraan lainnya, padahal yang bersangkutan nyata-nyata sudah tidak bekerja pada Penggugat Rekonvensi lagi ;

Bahwa atas perbuatan Tergugat Rekonvensi sebagaimana dimaksud dalam dalil-dalilnya telah mengakibatkan ketidaknyamanan dan gangguan yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan nama baik Penggugat Rekonvensi, untuk itu wajar terhadapnya dihukum untuk meminta maaf kepada Penggugat Rekonvensi ;

Hal. 12 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan fakta-fakta, maka sudah terbukti Kontrak Kerja Tergugat Rekonvensi telah berakhir, sehingga Penggugat Rekonvensi tidak ada kewajiban membayar upah dan kompensasi apapun dan dalam bentuk apapun kepada Tergugat Rekonvensi ;

Bahwa berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka dengan ini Tergugat Konpensi / Penggugat Rekonvensi mohon kepada Majelis Hakim untuk memberikan putusan sebagai berikut :

## DALAM REKONVENSI

1. Mengabulkan seluruh gugatan Penggugat Rekonpensi ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat Rekonvensi dengan Penggugat Rekonvensi terputus menurut hukum ;
3. Memberikan ijin Kepada Penggugat Rekonvensi untuk tidak memperpanjang Kontrak Kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Tergugat Konvensi karena jangka waktu kontrak kerja telah berakhir ;
4. Menghukum Tergugat Rekonvensi untuk minta maaf kepada Penggugat Rekonvensi melalui surat tertulis dan melalui 2 (dua) Media Masa Nasional segera setelah putusan ini dibacakan ;
5. Memerintahkan kepada Tergugat Rekonpensi untuk tidak lagi bertindak seakan-akan pekerja dari Penggugat Rekonvensi ;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah menjatuhkan putusan, yaitu putusan No.343/PHI.G/2008/PHI.PN.JKT.PST., tanggal 14 April 2009 yang amarnya sebagai berikut :

## DALAM KONPENSI

### Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat ;

### Dalam Pokok Perkara

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya ;

## DALAM REKONPENSI

- Menolak gugatan Pengugat Rekonpensi untuk seluruhnya ;

## DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

- Menetapkan biaya perkara ditanggung oleh negara yang keseluruhannya berjumlah Rp.500.000,- (lima ratus ribu rupiah) ;

Menimbang, bahwa putusan tersebut dijatuhkan dengan hadirnya kedua belah pihak pada tanggal 14 April 2009 kemudian terhadapnya oleh Penggugat/Pekerja diajukan permohonan kasasi secara lisan pada tanggal 30 April 2009 sebagaimana ternyata dari akta permohonan kasasi No.63/Srt.Kas/PHI/2009/PN.JKT.PST., yang

Hal. 13 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dibuat oleh Panitera Muda Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai oleh memori kasasi yang memuat alasan-alasan yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri tersebut pada tanggal 13 Mei 2009 ;

Bahwa setelah itu oleh Tergugat/Pengusaha yang pada tanggal 8 Juni 2009 telah diberitahu tentang memori kasasi dari Penggugat/Pekerja diajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 18 Juni 2009 ;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi a quo beserta alasan-alasannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan seksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, maka oleh karena itu permohonan kasasi tersebut formal dapat diterima ;

Menimbang, bahwa alasan-alasan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat dalam memori kasasinya tersebut pada pokoknya ialah :

## JUDEX FACTIE SALAH DALAM PERTIMBANGAN DAN PENERAPAN HUKUM YANG BERLAKU :

Judex Factie salah menerapkan hukum dan kurang lengkap serta tidak seksama dalam pertimbangan hukumnya (Onvoldoende Gemotiveera).

1. Bahwa pertimbangan hukum Judex Factie dalam putusan aquo pada Halaman 25 yang menyatakan :  
"Bahwa pada Pasal 35 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen :  
Ayat (1) beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.  
Ayat (2) beban kerja guru sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat ) jam tatap muka dan sebanyak-banyaknya 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu".
2. Bahwa perlu Judex Jurist ketahui tentang fakta hukum yang sesungguhnya.  
Berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dalam persidangan diketahui bahwa Pemohon Kasasi memiliki hubungan kerja dengan Termohon Kasasi berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu, dengan status sebagai guru tidak tetap (vide bukti P-5) ;
3. Bahwa dalam pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 24 (point ke - 3) dan pada halaman 26 (point ke - 3) saling bertentangan antara satu pertimbangan hukum dengan pertimbangan hukum lainnya :  
"Bahwa pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 24 (point ke - 3)

Hal. 14 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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

menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 26 (point ke - 3) menyatakan hubungan kerja antara Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi dapat dilakukan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu.”

4. Bahwa Judex Factie telah salah menerapkan hukum dalam pertimbangan hukum pada halaman 24 (point ke - 3) dan pada halaman 26 (point ke - 3) di atas saling memiliki pertentangan antara satu pertimbangan hukum dengan pertimbangan hukum yang lainnya ;
5. Bahwa Judex Factie telah salah menilai dan salah menerapkan Undang- Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada halaman 26 (point ke - 4) yang menyatakan Pemohon Kasasi dengan status sebagai guru tidak tetap ;
6. Bahwa perlu Judex Juris ketahui dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen tidak tegas mengatur tentang Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap melainkan mengatur secara tegas tentang Dosen tetap dan Dosen tidak tetap - vide Pasal 48 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 ;
7. Bahwa perlu Pemohon Kasasi tegaskan, senyatanya berdasarkan bukti-bukti dan fakta hukum yang terungkap di muka persidangan, dalam kesaksian saksi-saksi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi terungkap bahwa Termohon Kasasi mempekerjakan Pemohon Kasasi, dengan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang bertentangan dengan ketentuan hukum Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ;  
Bahwa hal ini diakui oleh Termohon Kasasi, dengan adanya peraturan perusahaan (Vide Bukti T4), Kontrak Kerja dengan Pemohon Kasasi (vide bukti T1), Pemberitahuan Kontrak Kerja (T2), yang tunduk terhadap Pasal 59 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Kep-menakertrans RI No.Kep/100/Men/VII/2004 Tentang Pelaksanaan PKWT ;
8. Bahwa benar pertimbangan hukum Judex Factie pada halaman 22 (point ke -3) menyatakan Termohon Kasasi adalah sebuah yayasan yang berdiri sejak tahun 1959 yang menjalankan usaha utamanya dibidang pendidikan bahasa Inggris. Bahwa benar Pemohon Kasasi adalah guru bahasa Inggris yang bekerja pada Termohon Kasasi terhitung sejak 29 Juni tahun 2001 ;
9. Bahwa salah dan keliru Judex Factie menggunakan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam pertimbangan hubungan kerja dan status kerja atas perkara a quo ;

Hal. 15 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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

10. Bahwa perlu Pemohon Kasasi tegaskan, Judex Factie telah salah menerapkan hukum Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dengan menafsirkan secara sempit dasar hubungan kerja ;
11. Bahwa pada Pasal 1 Poin 1 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan :  
“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” ;  
Bahwa dari definisi tersebut dijelaskan cakupan Guru dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen adalah pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah ;
12. Bahwa pada Pasal 1 Poin 5 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menegaskan :  
“Penyelenggara pendidikan adalah Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau masyarakat yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur pendidikan formal” ;
13. Bahwa pada Pasal 2 Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan :  
(1) Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.  
(2) Pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik.
14. Bahwa definisi Guru dalam Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen dipertegas kembali oleh Peraturan Pemerintah No.74 Tahun 2008, Dalam Pasal 1 Poin 1 PP No.74 Tahun 2008 disebutkan : “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur Pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” ;
15. Bahwa Definisi Pendidikan Anak Usia Dini Jalur Pendidikan Formal, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah telah dengan Jelas dijelaskan dengan Tegas Dalam PP No. 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Dalam Pasal 1 poin 1 s/d Poin 22 disebutkan tentang Definisi Pendidikan Formal yakni: Taman Kanak-Kanak/Raudlatul Athfal/Busthanul Atfa/, Sekolah Dasar /Madrasah Ibtidaiyah, Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah, dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah/ Sekolah Menengah Kejuruan/ dan Madrasah Aliyah Kejuruan atau bentuk lain yang sederajat ;

Hal. 16 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009

#### 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)



16. Bahwa Termohon Kasasi adalah Yayasan yang menyelenggarakan Usahanya yaitu Pendidikan atau Kursus Kebahasaan Khususnya Bahasa Inggris adalah Pendidikan Di Luar Jam sekolah (Non Formal), bukan dan tidak masuk dalam Definisi Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen tersebut ;

JUDEX FACTIE TELAH LALAI DAN TIDAK MEMPERTIMBANGKAN BUKTI YANG DIAJUKAN OLEH PENGUGAT (PEMOHON KASASI) :

17. Bahwa dalam gugatan yang kemudian dibuktikan oleh Penggugat (Pemohon Kasasi) Bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia mengirimkan surat terhadap Tergugat No.149.HK.03.33.2001 tanggal 15 Mei 2001 yang dengan jelas menolak permohonan ijin penyimpangan pelaksanaan ketentuan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang diajukan oleh Ketua Dewan Pengurus Yayasan LIA; (vide Bukti P-1 A) ;

18. Bahwa diperkuat lagi oleh Surat dari Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Ketenagakerjaan No. B.49/M/DPHIW/ IX/2001 tertanggal 14 September 2001 atas surat Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI tentang menolak izin penyimpangan pemberlakuan PKWT di Yayasan LIA (Vide Bukti P- 1 B) ;

19. Bahwa dari surat-surat tersebut, sudah jelas bahwa Termohon Kasasi tidak diperkenankan menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu terhadap Pekerja/Gurugurunya, karena bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 jo Kepmenakertrans RI No Kep/100/Men/VII/ 2004 ;

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

mengenai alasan ad. 1 s/d ad. 19 :

Bahwa alasan-alasan ini tidak dapat dibenarkan, karena Judex Facti/ Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum atau tidak melanggar hukum yang berlaku ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan di atas, lagi pula ternyata bahwa judex facti dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, maka permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi : Stephanus Haris Winarto tersebut harus ditolak ;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini dibawah Rp.150.000. 000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan Pasal 58 Undang-undang No.2 Tahun 2004 pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara dan biaya perkara dibebankan kepada negara ;

Memperhatikan pasal-pasal dari Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, Undang-Undang No.4 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 sebagaimana yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah diubah dengan Undang-Undang No 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-undang No.3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI :

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi : STEPHANUS HARIS WINARTO tersebut ;

Membebankan biaya perkara ini kepada Negara ;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Mahkamah Agung pada hari Jum'at, tanggal 20 Nopember 2009 oleh Moegihardjo, SH. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Arsyad, SH.,MH. dan Bernard, SH.,MM. Hakim-Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sebagai Hakim Anggota, dan diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis beserta Hakim-Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Soesilo Atmoko, SH. Panitera Pengganti dengan tidak dihadiri oleh para pihak ;

Hakim – Hakim Anggota :

ttd./

Arsyad, SH.,MH.

ttd./

Bernard, SH.,MM.

Ketua :

ttd./

Moegihardjo, SH.

Panitera Pengganti :

ttd./

Soesilo Atmoko, SH.

untuk salinan

MAHKAMAH AGUNG R.I

a.n. Panitera

Panitera Muda Perkara Perdata Khusus

Rahmi Mulyati, S.H.,M.H.

NIP. : 040 049 629

Hal. 18 dari 19 hal. Put. No. 525 K /Pdt.Sus/ 2009