



**PUTUSAN**

Nomor 1359 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG**

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

**DONNY ARDY RAKHMANSYAH**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Raya A. Yani 105 RT 01, RW 07 Kelurahan Petungasri, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Yuliyanto, dan kawan, Para Pengurus Pimpinan Unit Kerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SKEP SPSI) PT Wahana Tretes Raya Sentosa, beralamat di Jalan Malabar Nomor 168-169 Tretes, Prigen, Pasuruan, berdasarkan atas Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017;  
Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

**PT WAHANA TRETES RAYA SENTOSA**, berkedudukan hukum di Jalan Malabar Nomor 168-169, Tretes, Prigen, Kabupaten Pasuruan, diwakili oleh Abu Supian, selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Teguh Pribadi, dan kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Wiyung Indah I Blok G Nomor 7, Wiyung, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Juli 2017;  
Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat bekerja di tempat Tergugat terhitung sejak tanggal 19 November 2013 pada bagian MISFA dengan upah terakhir sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah)
2. Bahwa bagian MISFA adalah bagian pekerjaan yang bersifat tetap, tidak dibatasi waktu dan merupakan pekerjaan pokok pada perusahaan

Halaman 1 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa sejak tanggal 21 Juli 2016 Penggugat telah tidak dipekerjakan lagi oleh Tergugat karena dianggap perjanjian kerja telah berakhir
4. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang khususnya mengatur tentang perjanjian kerja waktu tertentu diuraikan sebagai berikut:

## 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:
  - 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 untuk 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. 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
- 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 paling lama 2 (dua) tahun.
- 7) Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu

Halaman 2 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa karena pekerjaan Penggugat bersifat tetap maka berdasar ketentuan tersebut di atas demi hukum perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu
6. Bahwa ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja diuraikan sebagai berikut;

## Pasal 151

- 1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- 3) Dalam hal 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 155

- 1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
  - 2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
  - 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.
7. Bahwa Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sama sekali tidak dilakukan berdasar ketentuan sebagaimana tersebut di atas sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Penggugat batal demi hukum;
  8. Bahwa dalam perkara tersebut Penggugat telah berupaya untuk menyelesaikannya melalui perundingan bipartit, namun upaya bipartit telah gagal mencari penyelesaian sehingga kemudian permasalahan di lanjut ke

Halaman 3 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 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)



tingkat selanjutnya yaitu melalui Mediasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Sosial dan transmigrasi Kabupaten Pasuruan, namun juga tidak ada titik temu

9. Bahwa karena upaya penyelesaian melalui Mediasi tidak ada titik temu maka melalui Surat Nomor 565/3089D/424.053/2016 tertanggal 22 Desember 2016 Mediator telah memberikan anjuran tertulis yang berbunyi sebagai berikut:
  - a. Bahwa status hubungan kerja antara pihak pekerja Sdr Donny Ardi Rakhmansyah dengan pihak pengusaha PT. Wahana Tretes Raya Sentosa telah beralih dari PKWT menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
  - b. Agar para pihak sepakat mengakhiri hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan pihak pengusaha PT. Wahana Tretes Raya Sentosa memberikan hak pekerja Sdr Donny Ardi Rakhmansyah berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003
  - c. Agar pihak pengusaha PT. Wahana Tretes Raya Sentosa membayar upah pekerja Sdr Donny Ardi Rakhmansyah upah selama proses sampai mendapat keputusan yang mengikat sesuai ketentuan Pasal 155 Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003
10. Bahwa atas anjuran tertulis dari mediator tersebut Penggugat menyatakan menerima, namun sampai saat ini Tergugat sama sekali tidak ada itikat baik untuk melaksanakan anjuran dari mediator tersebut dan juga tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga nasib Penggugat jadi tidak menentu.
11. Bahwa berdasar anjuran tertulis dari mediator tersebut, Penggugat bersedia untuk diputus hubungan kerja asalkan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan yang menjadi dasar perhitungannya adalah ketentuan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2017 yaitu Rp3.288.903,00 (tiga juta dua ratus delapan puluh delapan ribu sembilan ratus tiga rupiah) untuk Kabupaten Pasuruan, yang



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kami total sebesar Rp37.813.069,00 (tiga puluh juta delapan ratus tiga belas ribu enam puluh sembilan rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

Uang Pesangon:  $(4 \times 2) \times \text{Rp}3.288.093,00 = \text{Rp}26.304.744,00$

Uang Penghargaan Masa Kerja:  $2 \times \text{Rp}3.288.093,00 = \text{Rp}6.576.186,00$

Uang Penggantian Hak:  $15\% \times 32.880.930,00 = \text{Rp}4.932.135,00$

Jumlah = Rp37.813.069,00

12. Bahwa karena selama proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat tidak diberikan hak upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima, maka wajar bilamana Penggugat meminta hak-haknya tersebut sebagai berikut:

a. Bahwa karena upah mulai bulan Januari 2016 sampai dengan Juli 2016 hanya sebesar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah), sedangkan berdasar ketentuan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2016, upah minimum di Kabupaten Pasuruan sebesar Rp3.037.500,00 (tiga juta tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah) maka wajar bilamana selisih kekurangan upah sebesar  $\text{Rp}1.037.500,00 \times 6 \text{ bulan} = \text{Rp}6.225.000,00$  (enam juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah) di minta oleh Penggugat

b. Upah bulan Agustus sampai dengan Desember 2016, karena upah Penggugat masih di bawah ketentuan upah minimum, maka yang menjadi dasar perhitungan upah selama proses yaitu sebagaimana ketentuan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 68 Tahun 2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2016, di dalam Peraturan Gubernur tersebut Upah Minimum Kabupaten Pasuruan sebesar Rp3.037.500,00 (tiga juta tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah), jadi hak yang belum diterima oleh Penggugat pada tahun 2016 yaitu  $\text{Rp}3.037.500,00 \times 5 \text{ bulan} = \text{Rp}15.187.500,00$  (lima belas juta seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

c. Upah bulan Januari sampai dengan Februari 2017 dengan dasar perhitungan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 121 Tahun 2016 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2017 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Timur tahun 2016, di dalam Peraturan Gubernur tersebut UMK di Kabupaten Pasuruan sebesar Rp3.288.093,00 (tiga juta dua ratus delapan puluh delapan ribu sembilan puluh tiga rupiah), jadi hak upah pada tahun 2017 yang belum diterima oleh Penggugat yaitu  $\text{Rp}3.288.093,00 \times 2 \text{ (dua) bulan} =$

Halaman 5 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 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

Rp6.576.186,00 (enam juta lima ratus tujuh puluh enam ribu seratus delapan puluh enam rupiah)

d. Dan selanjutnya hak upah selama proses tetap di berikan kepada Penggugat sampai dengan adanya putusan hukum tetap mengenai perkara ini;

13. Bahwa karena gugatan ini berdasarkan bukti-bukti yang kuat dan tidak terbantahkan maka mohon putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya *verzet*, kasasi perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uit voerbaar bij voorraad*).

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

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu
3. Menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat uang pesangon dua kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu total sebesar Rp37.813.069,00 (tiga puluh juta delapan ratus tiga belas ribu enam puluh sembilan rupiah) dengan rincian sebagai berikut :

Uang Pesangon:  $(4 \times 2) \times \text{Rp}3.288.093,00$  = Rp26.304.744,00

Uang Penghargaan Masa Kerja:  $2 \times \text{Rp}3.288.093,00$  = Rp6.576.186,00

Uang Penggantian Hak:  $15\% \times 32.880.930,00$  = Rp4.932.135,00

Jumlah = Rp37.813.069,00

5. Menghukum Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan ketentuan sebagaimana berikut:
  - a. Kekurangan upah mulai bulan Januari sampai dengan Juli 2016 sebesar  $\text{Rp}1.037.500,00 \times 6 \text{ Bulan} = \text{Rp}6.225.000,00$  (enam juta dua ratus dua puluh lima ribu rupiah)
  - b. Upah bulan Agustus sampai dengan Desember 2016 sebesar Rp15.187.500,00 (lima belas juta seratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)

Halaman 6 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 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)



- c. Upah bulan Januari sampai dengan Februari 2017 sebesar Rp6.576.186,00 (enam juta lima ratus tujuh puluh enam ribu seratus delapan puluh enam rupiah)
- d. Selanjutnya upah proses diberikan sampai dengan adanya putusan hukum yang bersifat tetap mengenai perkara ini;
- 6 Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya verzet, kasasi; perlawanan dan/atau peninjauan kembali (*uit voerbaar bij voorraad*).
- 7 Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini.

Atau apabila majelis hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil adilnya (*ex aquo et bono*)

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

Gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*)

1. Bahwa Tergugat secara tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat, kecuali mengenai hal-hal yang secara tegas diakui oleh Tergugat;
2. Bahwa gugatan yang diajukan Penggugat adalah kabur/tidak jelas (*obscuur libel*), karena dalil Penggugat pada posita gugatannya poin 7 menyatakan bahwa, Tergugat dalam melakukan pemutusan hubungan kerja sama sekali tidak dilakukan berdasar ketentuan sebagaimana tersebut diatas sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap Penggugat batal demi hukum, selanjutnya pada dalil gugatan Penggugat yang lain yaitu pada posita gugatan point 11 Penggugat juga menyatakan bahwa, Penggugat bersedia untuk diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat asal diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003.....dst, dengan total perincian sebesar Rp37.813.069,00;
3. Bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat tersebut diatas adalah merupakan dua hal yang berbeda dan membingungkan, karena dalil gugatan Penggugat pada positanya ada yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat adalah batal demi hukum, yang artinya pemutusan hubungan kerja tersebut dianggap batal sejak terjadinya PHK dan konsekuensi hukumnya adalah melanjutkan hubungan kerja, selanjutnya dengan dalil gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa Penggugat



bersedia di PHK asalkan diberi kompensasi, dengan demikian Penggugat pada hakekatnya secara telah mengakui dengan kesadarannya sendiri bahwa Penggugat tidak mempersoalkan PHK (sah atau tidak sah) akan tetapi mempersoalkan pesangon, persoalannya selain itu apa yang disampaikan Penggugat adalah merupakan dalil Penggugat yang bersifat alternatif (pilihan) artinya, ada dua pilihan bagi Penggugat untuk menentukan bersedia atau tidak bersedia di PHK oleh Tergugat, jadi apabila Tergugat tidak mau memberikan kompensasi sebagaimana yang dituntut oleh Penggugat maka Penggugat tidak bersedia di PHK oleh Tergugat, dan akibat hukumnya melanjutkan hubungan kerja kembali. Akan tetapi didalam petitum gugatannya Penggugat minta kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar menghukum Tergugat untuk membayar hak Penggugat berupa uang pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang total perinciannya sebesar Rp37.813.069,00;

4. Bahwa oleh karena gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas, maka patutlah jika gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 15/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.Sby. tanggal 6 Juni 2017 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena perjanjian kerja waktu tertentu telah berakhir pada tanggal 20 Juli 2016;
3. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat pada tanggal 6 Juni 2017, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Februari 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 22 Juni 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 34/Kas/2017/PHI.Sby. Jo Nomor 15/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Sby. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 5 Juli 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 14 Juli 2017, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 26 Juli 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:

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah dan keliru dalam menerapkan hukum ketenagakerjaan dan dikhawatirkan akan menjadi preseden buruk bagi masa depan pekerja/buruh di Indonesia sebagai akibat dari kurangnya perlindungan terhadap pekerja/buruh
2. Bahwa menanggapi pendapat *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada halaman 24 Point Nomor 1 (satu) dan Nomor 2 (dua) perlu Pemohon Kasasi sampaikan bahwa memang benar telah terjadi perjanjian kerja antara Pemohon kasasi dengan Termohon Kasasi yaitu Perjanjian Kerja Pertama (periode 1 November 2013 sampai dengan 18 Februari 2014) dan perjanjian kerja yang kedua (periode 2 April 2014 sampai dengan 1 April 2015) serta perjanjian yang ketiga (periode 21 Juli 2015 sampai dengan 20 Juli 2016) adalah perjanjian kerja waktu tertentu dimana tenggang waktu antara perjanjian kerja yang sebelum dan sesudahnya jaraknya cukup lama, yaitu 1,5 bulan sampai 3 bulan lebih (vide bukti P-1, P-2, P-3 yang sama dengan T-1, T-2, T-3) akan tetapi dalam tenggang waktu tersebut fakta yang terjadi adalah Pemohon Kasasi masih menjalin hubungan kerja, hal tersebut sebagaimana tercantum dengan jelas di dalam bukti P-2 dan P-3. Akan tetapi Termohon Kasasi memang sengaja membuat Perjanjian Kerja yang diulang-ulang untuk menghindari hubungan kerja dengan Pemohon Kasasi sebagai pekerja tetap, untuk itu dengan tidak pernah putusnya hubungan kerja selama beberapa kali perjanjian kerja

Halaman 9 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 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

waktu tertentu menunjukkan bahwa sifat pekerjaan Pemohon Kasasi adalah bersifat tetap apalagi perjanjian kerja di lakukan secara terus menerus, maka berdasar ketentuan Pasal 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

3. Bahwa terkait surat pernyataan yang dibuat oleh Pemohon Kasasi/ Penggugat sebagaimana bukti Termohon Kasasi/Tergugat, sudah jelas disampaikan oleh Pemohon Kasasi bahwa Pemohon Kasasi adalah pekerja dalam posisi yang lemah sehingga suka tidak suka harus mengikuti apa yang di minta oleh Termohon Kasasi selaku Pengusaha, karena kalau tidak bersedia mengikutinya maka tidak akan pernah terjadi hubungan kerja, untuk itu putusan *Judex Facti* tidak mempertimbangkan sama sekali tidak memberikan rasa keadilan kepada Pemohon Kasasi
4. Bahwa pendapat *Judex Facti* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada halaman 24 sampai dengan halaman 25 pada point 3 (tiga) adalah pendapat yang berlebihan dan sangat tidak adil bagi Pemohon Kasasi karena Pemohon Kasasi sebagai pekerja yang dalam posisi lemah tidak mempunyai keberanian untuk melakukan perundingan bipartite untuk melawan kemauan Termohon Kasasi sebagai Pengusaha apalagi harus melakukan pengaduan ke pegawai pengawas Ketenagakerjaan, maka resikonya adalah Termohon Kasasi tidak akan mau melanjutkan hubungan kerja, kalau kemudian pemohon Kasasi yang dahulu sebagai Penggugat berani melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini dikarenakan Termohon Kasasi sudah memutus hubungan kerja secara sepihak kepada Pemohon Kasasi yang sudah bekerja terus menerus pada pekerjaan tetap tanpa diberikan hak pesangon kepada Pemohon Kasasi, untuk itulah Pemohon Kasasi berupaya untuk mendapatkan haknya melalui Dinas Tenaga Kerja dan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya kemudian kasasi ke Mahkamah Agung Republik Indonesia hanya untuk mendapatkan hak-hak sesuai keputusan hukum yang berlaku ketika diputus hubungan kerja oleh Termohon Kasasi;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 5 Juli 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 26 Juli 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex*

Halaman 10 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 K/Pdt.Sus-PHI/2017



*Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa alasan-alasan kasasi tidak dapat dibenarkan, *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum bahwa tidak ada pelanggaran ketentuan Pasal 59 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 karena antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan PKWT berikutnya terdapat jeda waktu lebih dari 30 (tiga puluh) hari sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Bahwa namun demikian, amar putusan *Judex Facti* perlu diperbaiki karena jika amar putusannya adalah menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya maka tidak perlu lagi ada amar lain kecuali amar pembebanan biaya perkara;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: DONNY ARDY RAKHMANSYAH tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

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

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

1. Menolak permohonan kasasi Pemohon Kasasi **DONNY ARDY RAKHMANSYAH** tersebut;
2. Memperbaiki amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 15/Pdt.Sus.PHI/2017/PN.Sby. tanggal 6 Juni 2017 sehingga amar selengkapya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

Halaman 11 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 3. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Senin tanggal 27 November 2017 oleh H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-anggota tersebut dan oleh Hari Widya Pramono, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ttd

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

Ttd

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

Ketua Majelis,

Ttd

H. Mahdi Soroinda Nasution, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

Ttd

Hari Widya Pramono, S.H., M.H.

MAHKAMAH AGUNG R.I

A.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 12 dari 12 hal. Put. Nomor 1359 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)