



PUTUSAN

Nomor 296 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT EPCOS INDONESIA, diwakili oleh Manfred Haertl, Direktur, berkedudukan di Kawasan Industri Panbil, Muka Kuning, Batam, dalam hal ini memberi kuasa kepada Lu Sudirman, S.H., M.M., M.Hum., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Bunga Raya Nomor 22 Baloi Center Batam, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Desember 2014;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat

L a w a n

GILANG ANJASMARA, bertempat tinggal di Kavling Bulit Ayu Lestari Blok A 9 RT.03/RW.XIX Tanjung Piayu, Batam, Provinsi Kepulauan Riau, dalam hal ini memberi kuasa kepada Alfitoni dan kawan-kawan, Para Pengurus Pimpinan Cabang Serikat Pekerja Elektronik Elektrik Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PC SPEE-FSPMI) kota Batam, berkantor di Komplek Ruko Panbil Mall Blok E Nomor 11 Lantai 2 Muka Kuning Batam, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Februari 2015;

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 menggugat sekarang Pemohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa PT Epcos Indonesia telah berdiri sejak tahun 2007, bergerak di bidang elektronik manufacturing sensor group dan merupakan perusahaan Pemilik Modal Asing (PMA);
2. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat (PT Epcos Indonesia) sejak tanggal 15 Desember 2011 dengan jabatan sebagai operator pada bagian produksi dan menerima upah terakhir sebesar

Halaman 1 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rp2.162.400,00 (dua juta seratus enam puluh dua ribu empat ratus rupiah);

3. Bahwa Penggugat telah bekerja di perusahaan Tergugat (PT Epcos Indonesia) sejak tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Maret 2012 (3 bulan) dengan jabatan sebagai operator produksi dengan status hubungan kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan perusahaan penyedia tenaga kerja PT Hannindo Inti Trada/*outsourcing* (PKWT I);
4. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat diperpanjang oleh PT Hannindo Inti Trada (Penyedia Tenaga Kerja/*outsourcing*) dengan jangka waktu 12 bulan terhitung dari tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012 dan Penggugat tetap bekerja sebagai operator produksi di perusahaan Tergugat (PT Epcos Indonesia) (PKWT II);
5. Bahwa pada tanggal 25 Oktober 2012 atas penilaian kinerja Penggugat selama bekerja di perusahaan Tergugat maka Tergugat (PT Epcos Indonesia) mengeluarkan surat penetapan promosi atau kenaikan pangkat dan gaji Penggugat;
6. Bahwa pada tanggal 15 Desember 2012 sampai dengan 14 Desember 2013 Penggugat masih bekerja di perusahaan Tergugat dengan status hubungan kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan PT Epcos Indonesia dengan jabatan sebagai asst. M/C Setter di produksi selama 12 bulan (PKWT III);
7. Bahwa pada tanggal 18 November 2013 Penggugat mendapatkan surat pemberitahuan berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) terhitung sejak tanggal 14 Desember 2013;
8. Bahwa Penggugat menanyakan kepada pihak perusahaan PT Epcos Indonesia (Tergugat) tentang hak-hak pekerja yaitu untuk diangkat menjadi pekerja permanen/PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) terkait penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 7 dan Pasal 66 ayat 1, 2, 3 dikarenakan Tergugat menggunakan jasa penyedia tenaga kerja pada kegiatan pokok atau kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi, akan tetapi pihak Tergugat tidak mau memenuhi permintaan Penggugat;
9. Bahwa dengan memperhatikan uraian diatas pada poin 1 sampai dengan poin 8 tersebut diatas, maka dapat Pengugat simpulkan bahwa Tergugat (PT Epcos Indonesia) dengan jelas dan tak terbantahkan telah melanggar Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan 7 *juncto* Kepmen 100 Tahun 2004 yang

Halaman 2 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/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)



berbunyi sebagai berikut:

Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6, dan 7

- (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 tambah yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh di perpanjang 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 telah memberitahu maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
- (6) Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melibihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, 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;

KEP.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 1, 2 atau Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3 dan Pasal 15 ayat 2, 3, 4 dan ayat 5 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu;

Pasal 4 ayat 1, 2 (PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman)

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman adalah pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung musim atau cuaca;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk 1 jenis pekerjaan pada musim tertentu;

Pasal 5 ayat 1, 2 (PKWT untuk pekerjaan bersifat musiman)

- (1) Pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu dapat dilakukan sebagai pekerjaan musiman;

- (2) PKWT yang dilakukan untuk pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) hanya diberlakukan untuk pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan tambahan;

Pasal 8 ayat 1, 2, 3 (PKWT untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru);

- (1) PKWT dapat dilakukan dengan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

- (2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun;

- (3) PKWT sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) tidak dapat dilakukan pembaharuan;

Pasal 15 (Perubahan PKWT menjadi PKWTT)

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;

- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi 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 dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;

- (4) Dalam hal perubahan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud 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 PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), Maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT;

Tidak mengindahkan dan telah melanggar Undang-Undang Nomor 13

Halaman 4 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/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)



Tahun 2003 Pasal 59 Ayat 1, 2, 4, 5, 6 dan ayat 7 *juncto* Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 Pasal 4 ayat 1, 2, Pasal 5 ayat 1, 2, Pasal 8 ayat 1, 2, 3, dan Pasal 15 ayat 1, 2, 3, 4 dan 5 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dan telah salah dalam menerapkan system perjanjian kerja waktu tertentu;

10. Bahwa tampak dengan jelas dan tak terbantahkan Tergugat telah menggunakan jasa penyedia tenaga kerja yang diperkerjakan pada kegiatan pokok atau kegiatan yang langsung berhubungan dengan proses produksi, Hal ini sangat bertentangan sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 1, 2, 3 dan juga Surat Edaran Walikota Batam Nomor B.1650/Tk-4/V/2012 yang berbunyi sebagai berikut: Pasal 66 ayat 1, 2, dan 3

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi;
- (2) Penyedia jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut:
 - (a) adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia tenaga kerja/buruh;
 - (b) Perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda tangani oleh kedua belah pihak;
 - (c) Perlindungan upah dan kesejahteraan ,syarat-syarat kerja ,serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - (d) Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana yang dimaksud dalam undang-undang ini;
- (3) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi kerja;

11. Bahwa dikarenakan Tergugat menggunakan jasa penyedia tenaga kerja (*outshourching*) pada kegiatan pokok atau kegiatan yang langsung pada proses produksi yang mana sangat bertentangan dengan amat Undang-Undang 13 Tahun 2003 Pasal 66 ayat 1, 2, 3 maka Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Penggugat yang sebelumnya dengan penyedia tenaga kerja batal demi hukum dan beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT);
12. Bahwa dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu Penggugat dengan perusahaan penyedia tenaga kerja beralih menjadi perjanjian kerja waktu tertentu dengan Perusahaan Tergugat sehingga terjadi 3 x melakukan perjanjian kerja waktu tertentu, maka tidak terpenuhinya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh pihak Tergugat sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 ayat 1, 2, 4, 5, 6, 7 *juncto* KEP.100/MEN/VI/2004, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menegakan hukum dengan menetapkan bahwa perjanjian kerja tersebut tidak sah (bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku) maka demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
13. Bahwa terkait dengan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu oleh pihak Tergugat terhadap Penggugat, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum;
14. Bahwa dengan tidak terpenuhinya alasan dan dasar hukum penetapan pemutusan hubungan Kerja dengan alasan telah berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu oleh pihak Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar status hubungan kerja pihak Penggugat dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak pertama Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat yaitu tertanggal 15 Desember 2011;
15. Bahwa dengan tidak terpenuhinya alasan dan dasar hukum pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa Perkara ini untuk memutuskan agar pihak Penggugat diperkerjakan kembali tanpa syarat dengan status Perjanjian kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Halaman 6 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/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

16. Bahwa akibat akibat pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pihak Tergugat, Penggugat mengalami kerugian akibat sebesar Rp15.136.800,00 (lima belas juta seratus tiga puluh enam ribu delapan ratus rupiah), sebagai akibat tidak dibayarkannya upah Penggugat dari bulan Januari 2014 sampai dengan diajukannya gugatan ini;
17. Bahwa oleh karena Tergugat telah lalai dalam menunaikan kewajibannya untuk membayar upah, maka kami mohon kepada Majelis Hakim untuk menetapkan putusan sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai upah Penggugat sebesar Rp2.162.400,00 (dua juta seratus enam puluh dua ribu empat ratus rupiah) perbulan terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan bulan Juli 2014 atau sampai adanya putusan tetap dari pengadilan mengenai perkara ini (*inkracht van gewijsde*);
18. Bahwa dikarenakan Tergugat telah melakukan kelalaian yang mengakibatkan kerugian bagi pihak Penggugat maka dimohonkan kepada Majelis Hakim supaya menghukum pihak Tergugat untuk membayar perkara ini;

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

Dalam Putusan Sela

1. Mengabulkan permohonan putusan sela yang dimohonkan Penggugat;
2. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat secara tunai setiap bulannya sebesar Rp2.162.400,00 (dua juta seratus enam puluh dua ribu empat ratus rupiah) sejak bulan Januari 2014 atau sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

Dalam Pokok Perkara

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menetapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
4. Memerintahkan Tergugat untuk Mempekerjakan kembali Penggugat tanpa syarat apapun dengan status hubungan kerja PKWTT;
5. Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat secara tunai setiap bulannya sebesar Rp2.162.400,00 (dua juta seratus enam puluh dua ribu empat ratus rupiah) sejak bulan April 2013 sampai

Halaman 7 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/Pdt.Sus-PHI/2017



perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*);

6. Memerintahkan Tergugat untuk membayar kerugian sebesar Rp15.136.800,00 (lima belas juta seratus tiga puluh enam delapan ratus rupiah) sebagai akibat tidak dibayarkannya upah Penggugat sejak bulan January 2014 sampai dengan bulan Juli 2014 atau sampai dengan diajukannya gugatan ini;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara perkara ini;
8. Menyatakan bahwa terhadap putusan perkara ini merupakan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij vooraad*);

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- I. Tentang gugatan Penggugat yang kurang pihak
 1. Bahwa sebagaimana telah disampaikan dalam gugatan Penggugat bahwa Penggugat telah bekerja pada PT Hannindo Inti Trada sejak tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 3 bulan selanjutnya oleh PT Hannindo Inti Trada Penggugat diperpanjang, sampai dengan tanggal 14 Desember 2012. Hal ini menunjukkan bahwa dari tanggal 15 Desember 2011 sampai 14 Desember 2012, hubungan kerja yang terjadi adalah antara PT Hannindo Inti Trada dengan Penggugat, dan bukan dengan Tergugat;
 2. Bahwa untuk masa 1 tahun pada tanggal 15 Desember 2012 sampai dengan tanggal 14 Desember 2013, Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dengan mekanisme Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
 3. Bahwa di dalam poin 3, 4, dan 6 gugatannya, Penggugat mendalilkan bahwa telah terjadi setidaknya tiga kali PKWT yaitu sebagai berikut:
 - PKWT ke-I terjadi dari tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 3 bulan ke depan, antara Penggugat dengan PT Hannindo Inti Trada. (vide poin 3 gugatan Penggugat);
 - PKWT ke-II terjadi dari tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 1 tahun ke depan, yakni sampai dengan tanggal 14 Desember 2012, antara Penggugat dengan PT Hannindo Inti Trada. (vide poin 4 gugatan Penggugat);
 - PKWT ke-III terjadi dari tanggal 15 Desember 2012 untuk masa 1



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun ke depan, sampai dengan tanggal 14 Desember 2013 antara Penggugat dengan Tergugat. (vide poin 6 gugatan Penggugat);

4. Bahwa setidaknya di dalam gugatan ini telah nyata-nyata termuat suatu perselisihan yang melibatkan tiga pihak, yaitu Penggugat, Tergugat dan PT Hannindo Inti Trada. Maka untuk memperjelas permasalahan ini, sudah sepatutnya apabila Penggugat seharusnya memposisikan PT Hannindo Inti Trada juga sebagai pihak Tergugat mengingat sedikit banyak ada peran PT Hannindo Inti Trada di dalam perkara *a quo*;
5. Bahwa oleh karena Penggugat tidak mencantumkan PT Hannindo Inti Trada Mandiri sebagai pihak Tergugat dalam perkara ini, menjadikan gugatan Penggugat cacat karena kurangnya pihak dalam perkara, halmana sejalan dengan Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 437 K/Sip/1973. Hal ini juga telah menjadi preseden di lingkungan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Pinang dalam putusan perkara Nomor 44/G/2012/PHI.PN.Tpi.;
6. Bahwa oleh karenanya, Tergugat memohon Majelis Hakim yang Terhormat untuk menyatakan bahwa gugatan Penggugat ini tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) karena alasan tersebut;

II. Tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas

1. Bahwa di awal gugatan Penggugat menyebutkan bahwa gugatan ini adalah gugatan perselisihan hak terkait pelanggaran penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 dan 60 (vide halaman 1 gugatan Penggugat);
2. Bahwa selanjutnya di dalam fundamentum petendi poin 13, 14, 15 dan 16 menyebutkan hal-hal yang berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang tentu saja berbeda esensinya dengan perselisihan hak. Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
3. Bahwa hal sangat menunjukkan bahwa gugatan ini berkaitan dengan

Halaman 9 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/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)



perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah adanya pernyataan dari Penggugat sendiri dalam poin 13 yang menyatakan: "Bahwa terkait dengan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat berakhirnya masa perjanjian kerja oleh pihak Tergugat terhadap Penggugat maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk memutuskan agar pemutusan hubungan kerja tersebut Batal demi hukum", dan poin 14 yang menyatakan "dengan tidak terpenuhinya alasan dan dasar hukum pemutusan hubungan kerja Penggugat oleh Tergugat...". Selain itu, Penggugat mendalilkan permintaan pembayaran pesangon yang sangat kental berhubungan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, halmana tampak dalam kalimat "....agar pihak Tergugat membayar kompensasi pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003....";

4. Bahwa ketidaksinkronan ini pun didukung dengan petitum yang juga mengarah pada perselisihan pemutusan hubungan kerja. Hal ini tampak dalam petitum ke-4 dalam pokok perkara yang menyatakan "Memerintahkan Tergugat untuk membayar uang pesangon 2x ketentuan Pasal 156 ayat 2 dan 4 kepada Penggugat sebesar Rp14.920.560,00";
5. Bahwa sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, maka telah terjadi ketidaksinkronan di dalam gugatan Penggugat dan berujung pada ketidakjelasan, yangmana tentu saja mengakibatkan gugatan ini hams dinyatakan tidak dapat diterima. Ketidaksinkronan ini timbul karena Penggugat tidak memberikan uraian lengkap dasar-dasar hukum dan fakta di dalam posita sebagai dasar gugatan (*fundamentum petendi*) dan juga tidak sinkronnya antara fakta dalam posita dan tuntutan di dalam petitum. Oleh karenanya, hal tersebut membuat gugatan ini menjadi *obscuur libel*. Hal ini sejalan dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 67 K/Sip/1975 tertanggal 13 Mei 1975 yang menyatakan: "petitum yang tidak sejalan dengan dalil gugatan mengandung cacat *obscuur libel*, oleh karena itu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima";
6. Bahwa selain ketidakjelasan di atas, Penggugat juga memaparkan ketidakjelasan di dalam petitumnya. Di dalam petitum ke-5 dalam pokok perkara, Penggugat menuntut : "Memerintahkan Tergugat untuk membayar upah proses kepada Penggugat secara tunai setiap bulannya sebesar Rp2.162.400,00 (dua juta seratus enam puluh dua



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ribu empat ratus rupiah) sejak bulan April 2013 sampai perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Terhadap petitum ini tidak ada *fundamentum petendi*-nya yang melandasi adanya permintaan upah proses sejak bulan April 2013. Sehingga menjadikan gugatan ini menjadi tidak jelas, karena petitum sepatutnya dilandaskan pada *fundamentum petendi* atau posita yang jelas dan berdasar;

7. Bahwa hal ketidakjelasan juga tampak di dalam petitum kedua gugatannya dengan menyebutkan " Menetapkan perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah dan batal demi hukum". Hal ini selanjutnya mengundang pertanyaan besar: "perjanjian kerja waktu tertentu mana yang seharusnya dinyatakan tidak sah dimaksud? Apakah semua perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh Tergugat adalah tidak sah?". Hal ini senada dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 492 K/Sip/1970 yang menyatakan:

"Gugatan yang tidak sempurna, karena tidak menyebutkan dengan jelas apa yang dituntut, harus dinyatakan tidak dapat diterima, seperti halnya dalam perkara ini dituntut: agar dinyatakan sah semua Keputusan Menteri Perhubungan Laut, tetapi tidak disebutkan putusan-putusan yang mana agar dinyatakan sebagai perbuatan yang melanggar hukum segala perbuatan Tergugat terhadap Penggugat dengan tidak menyebutkan perbuatan-perbuatan yang mana; agar dihukum membayar ganti rugi sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) tanpa memerinci untuk kerugian-kerugian apa saja";

Oleh karena tidak jelas dan sangat generalisir, maka patut untuk gugatan ini dinyatakan tidak diterima;

8. Bahwa berdasarkan uraian di atas, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menyatakan gugatan ini tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) oleh karena alasan ketidaksinkronan, ketidakjelasan, dan ketidaksempurnaan dalam gugatannya sehingga mengakibatkan cacat *obscuur libel*;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah memberikan putusan Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Tpg., tanggal 17 Desember 2014 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela

Halaman 11 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/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

- Menolak tuntutan yang diajukan oleh Penggugat;

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat menjadi Perjanjian Kerja Tidak Tertentu (PKWTT) sejak tanggal 15 Desember 2013;
- Memerintahkan Tergugat untuk memanggil Penggugat agar bekerja kembali sejak putusan ini dibacakan;
- Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat sejak Januari 2014 sampai dengan putusan ini dibacakan, yaitu $Rp2.162.400,00 \times 12 = Rp25.948.800,00$ (dua puluh lima juta sembilan ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 17 Desember 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 29 Desember 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 7 Januari 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 2/Kas/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Tpg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 21 Januari 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 17 April 2015, kemudian Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 29 April 2015;

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

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

Halaman 12 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/Pdt.Sus-PHI/2017



1. Kekeliruan Penerapan Hukum yang pertama oleh *Judex Facti*
 - 2.1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 22) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:

“Menimbang, bahwa Penggugat bekerja sejak pertama kali pada perusahaan Tergugat sebagai operator produksi pada PKWT pertama (15 Desember 2011 sampai dengan 14 Maret 2012) kemudian diperpanjang sampai 14 Desember 2012 untuk jabatan yang sama dan tidak pernah terputus, yang kemudian dilanjutkan dengan PKWT dengan perusahaan Tergugat sejak 15 Desember 2012 sampai dengan 14 Desember 2013 dengan jabatan sebagai Ass M/C Setter di bagian produksi, dengan demikian eksepsi Tergugat tidak berhubungan langsung dengan pokok perkara dan dinyatakan ditolak;”
 - 2.2. Bahwa sebagaimana tertuang di dalam jawaban Pemohon Kasasi tertanggal 1 Oktober 2014, terdapat 2 (dua) eksepsi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi, yaitu tentang gugatan Penggugat yang kurang pihak dan tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas;
 - 2.3. Bahwa di dalam bagian eksepsi gugatan Penggugat kurang pihak, Pemohon Kasasi telah menguraikan mengenai pihak-pihak yang melakukan hubungan kerja dengan Termohon Kasasi, yaitu:
 - PKWT dari tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 3 bulan antara Termohon Kasasi dengan PT Hannindo Inti Trada;
 - PKWT dari tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 1 tahun ke depan antara Termohon Kasasi dengan PT Hannindo Inti Trada;
 - PWKT dari tanggal 15 Desember 2012 untuk masa 1 tahun ke depan antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi;
 - 2.4. Bahwa di bagian eksepsi tentang gugatan Penggugat tidak sinkron dan tidak jelas, Pemohon Kasasi telah mengurai ketidakjelasan mengenai:
 - Gugatan Termohon Kasasi yang tidak sinkron antara judul dan isi gugatan, dimana di dalam judul dinyatakan perselisihan hak sedangkan isi gugatan membahas mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - Gugatan Termohon Kasasi berisi petitum yang tidak ada fundamentum petendinya, yakni terjadi pada petitum ke-5 mengenai tuntutan membayar upah proses;
 - Gugatan Termohon Kasasi berisi petitum yang meluas tanpa fokus pada satu hal, yakni terjadi pada petitum ke-2 mengenai tuntutan



menetapkan PKWT yang dilakukan Pemohon Kasasi tidak sah dan batal demi hukum;

2.5. Bahwa kedua eksepsi di atas sangat terkait dengan pokok perkara dan oleh karenanya selanjutnya *Judex Facti* melaksanakan perintah undang-undang untuk memutusnya berbarengan dengan putusan akhir, sebagaimana tertuang di dalam 114 Rv. Keterkaitan kedua eksepsi dengan pokok perkara dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Yang menjadi pokok perkara dalam gugatan Termohon Kasasi adalah mengenai pemberlakuan PKWT yang menurut Termohon Kasasi tidak sesuai undang-undang. Hal ini pun telah menjadi pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 25 yang menyatakan: “Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati, meneliti dan mengkaji isi terhadap perkara *a quo* yaitu: “apakah penerapan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat sesuai peraturan perundang-undangan?”;
- Untuk menjawab pertanyaan pokok perkara tersebut, semestinya *Judex Facti* harus melihat segala PKWT yang dipermasalahkan dalam perkara *a quo*. Jadi jelas bahwa eksepsi Pemohon Kasasi tentang gugatan Penggugat yang kurang pihak tersebut terkait dengan pencermatan terhadap PKWT-PKWT yang telah Pemohon Kasasi sebutkan di atas, baik subyek hukumnya maupun obyek hukumnya. Dengan demikian, terbukti ada keterkaitan erat antara eksepsi dimaksud dengan pokok perkara yang diajukan;
- Selanjutnya berkaitan dengan eksepsi Pemohon Kasasi tentang gugatan tidak sinkron dan tidak jelas, tentu akan berkaitan dengan perkara *a quo*, karena yang dituju dari eksepsi ini adalah sifat formil dari gugatan perkara *a quo*. Hal ini senada disampaikan dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 3534 K/Sip/1984 dimana gugatan dianggap *obscuur libel* karena dalil gugatan kacau dan kabur, bahkan kontradiktif. Dalam perkara ini pengadilan tidak menyelesaikan materi pokok perkara, karena gugatan yang diajukan mengandung cacat formil, dalam bentuk *obscuur libel*, yang mengakibatkan pengadilan tidak mungkin menyelesaikan tentang kasus itu;

2.6. Bahwa berdasarkan penjelasan di atas, telah terurai bahwa *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya, karena membuat kesimpulan

Halaman 14 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/Pdt.Sus-PHI/2017



berupa “.....dengan demikian eksepsi Tergugat tidak berhubungan langsung dengan pokok perkara dan dinyatakan ditolak”. Sebagaimana uraian di atas, *Judex Facti* tidak cukup dan tidak berdasar dengan menyimpulkan “eksepsi tergugat tidak berhubungan langsung dengan pokok perkara”, sedangkan terhadap eksepsi tersebut terdapat hubungan erat dengan gugatan dan pokok perkara *a quo*. Jadi tidak secara serta merta kemudian *Judex Facti* dapat menyimpulkan bahwa oleh karena tidak berhubungan langsung dengan pokok perkara maka eksepsi dapat ditolak, halmana pandangan seperti ini adalah sangat keliru dan tidak berdasar. Demikian telah jelas, *Judex Facti* melanggar ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 yang menyatakan “Putusan pengadilan selain harus memuat alasan dan dasar putusan, juga memuat pasal tertentu dari peraturan perundang-undangan yang bersangkutan atau sumber hukum tak tertulis yang dijadikan dasar untuk mengadili”. Dalam hal ini *Judex Facti* telah memberikan kesimpulan yang sesat tanpa adanya dasar dan alasan yang kuat dan terkait untuk itu, sehingganya terhadap pertimbangan seperti ini tentu akan mempengaruhi hasil akhir putusan nantinya;

3. Kekeliruan Penerapan Hukum yang kedua oleh *Judex Facti*

3.1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 25) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:

“Menimbang, bahwa Penggugat dalam hubungan kerja dengan PT Hannindo Inti Trada sejak tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan tanggal 14 Maret 2012 (3 bulan) kemudian diperpanjang sampai tanggal 14 Desember 2012 (12 bulan) tetapi dipekerjakan di perusahaan Tergugat, dan Penggugat bekerja pada bagian proses produksi, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini bertentangan dengan Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”

“Menimbang, bahwa Penggugat dalam hubungan kerja dengan PT Hannindo Inti Trada sejak tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan tanggal 14 Maret 2012 (3 bulan) kemudian diperpanjang sampai tanggal 14 Desember 2012 (12 bulan) tetapi dipekerjakan di perusahaan Tergugat, dan Penggugat bekerja pada bagian proses produksi, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini bertentangan

Halaman 15 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/Pdt.Sus-PHI/2017



dengan Surat Edaran Wali Kota Batam yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan di Batam dengan Nomor B.1630/Tk-4/V/2012;”

3.2. Bahwa *Judex Facti* di dalam menyimpulkan “dipekerjakan di perusahaan Pemohon Kasasi” dan “Termohon Kasasi bekerja pada bagian proses produksi” tidak didasarkan pada alat bukti yang semestinya. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Selama dalam persidangan, tidak pernah ada alat bukti yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi dari tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan tanggal 14 Desember 2012. Yang ada adalah fakta dari tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012 Termohon Kasasi mempunyai hubungan kerja dengan dan bekerja untuk PT Hannindo Inti Trada (vide Bukti P-1, Bukti P-2, Bukti P-3, Bukti P-4, dan Bukti T-12). Pasca tanggal 14 Desember 2012, Termohon Kasasi barulah bekerja dengan Pemohon Kasasi berdasarkan pada Bukti P-5, yakni dari tanggal 15 Desember 2012 sampai dengan 14 Desember 2013. Lalu darimana fakta hukum yang mengarah pada kesimpulan bahwa Termohon Kasasi pada tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012 bekerja untuk Pemohon Kasasi? Dengan demikian, *Judex Facti* telah membuat suatu kesimpulan tanpa adanya dasar yang jelas mengenai itu, sebagaimana asas yang berlaku di dalam Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 dimaksud di atas;
- Selain itu, *Judex Facti* juga menyimpulkan sehingga menimbulkan kesan bahwa orang yang bekerja di bagian produksi selalu harus dinyatakan bertentangan dengan Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Surat Edaran Wali Kota Batam yang ditujukan kepada Pimpinan Perusahaan di Batam dengan Nomor B.1630/Tk-4/V/2012. Sedangkan di dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa “pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”. Jadi kata kunci di dalam ketentuan ini adalah “kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”, dan bukan orang



yang bekerja di bagian produksi. Ada perbedaan yang signifikan dalam penafsiran ketentuan ini, bahwa penegasan ketentuan Pasal 66 adalah di kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi, dan bukan orang yang bekerja di bagian produksi. Perlu digaris bawahi kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Dengan demikian, meskipun orang tersebut bekerja di departemen/bagian produksi, akan tetapi jika kegiatan/pekerjaannya tidak langsung berkaitan dengan proses produksi, maka tidaklah dapat dinyatakan terhadap kondisi tersebut melanggar Pasal 66 ayat (1) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Surat Edaran Wali Kota Batam Nomor B.1630/Tk-4/V/2012;

- Faktanya, di dalam pembuktian Bukti T-1 dan Bukti T-2 telah menjelaskan karakteristik produksi dari perusahaan Pemohon Kasasi yaitu produksi sensor. Dan pekerjaan Termohon Kasasi dijelaskan di dalam Bukti T-5, Bukti T-6, Bukti T-7, Bukti T-8, Bukti T-9, Bukti T-10 dan Bukti T-11 dimana sebagai Assistant Setter, Termohon Kasasi hanya bertugas untuk mensetting mesin saja. Tanpa kehadiran Termohon Kasasi sebagai *Assistant Setter*, mesin masih tetap dapat dijalankan, artinya produksi pun tetap bisa berjalan. Hal ini terungkap di dalam keterangan saksi Paulus yang menyatakan bahwa tanpa adanya setter atau assistant setter, produksi tetap jalan tidak ada *stop line*. Bahkan Saksi Paulus menerangkan bahwa di departemennya tidak ada *setter*, dan faktanya produksi tetap bisa dijalankan. Akan berbeda jika posisi Termohon Kasasi adalah sebagai operator produksi yangmana ia bekerja langsung berkaitan dengan hasil produksi, dan jika tanpa keberadaan operator tersebut, akan menghambat jalannya produksi. Hal ini berarti bahwa posisi assistant setter meskipun ia bekerja di bagian produksi, akan tetapi tidak terkait langsung dengan produksi, yangmana dibuktikan tanpa eksistensi assistant setter pun produksi tetap dapat dijalankan. Dengan demikian, *Judex Facti* telah salah menerapkan ketentuan Pasal 66 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam perkara *a quo*;

- 3.3. Bahwa terkait dengan keterangan saksi Paulus sebagaimana dimaksud di atas, ternyata di dalam pertimbangan keterangan saksi (halaman 14-15), *Judex Facti* tidak mengungkap fakta persidangan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut secara menyeluruh, sehingga menjadi tidak benar adanya. Untuk memperjelas hal ini, maka Pemohon Kasasi melampirkan rekaman audio dari keterangan saksi Paulus tertanggal 12 November 2014. Sebagai bagian dari rekaman audio tersebut, berikut pernyataan-pernyataan dari Saksi Paulus yang muncul sebagai fakta persidangan:

- Saya kenal dengan Gilang;
- Di dalam *Premeasurement Output Record* (Bukti T-5 sampai dengan Bukti T-10), kode Gilang adalah 3087 sebagaimana tertera dalam bukti-bukti tersebut;
- Tugas *setter* atau *assistant setter* adalah *men-set up* mesin saat awal atau saat ganti material;
- Saya bekerja dari tahun 2008 hingga sekarang;
- Jabatan saya sebagai *leader*;
- Epcos bergerak dalam bidang produksi alat sensor otomatis, untuk pendingin mesin di mobil;
- Saya membawahi operator dan *setter* atau *assistant setter*, ada 3 group dengan 36 orang operator;
- Gilang bukan anggota saya;
- Setahu saya Gilang tidak kerja lagi karena habis kontrak;
- Dengan tidak adanya *setter* atau *assistant setter*, produksi tetap jalan tidak ada *stop line*;
- Selama ini di departemen saya tidak ada *setter*, untuk mesin saya yang *men-set up* dan tidak ada masalah;
- Saya tidak tahu kenapa harus ada *setter* atau *assitant setter*, harus tanya dulu dengan *engineer*;
- Di departemen saya pernah tidak ada produksi selama 2 hari, karena tidak adanya *order* dari *customer*;
- Selama ini pekerja yang ada di departemen saya adalah kontrak. Hanya 1 yang permanen;
- Setahu saya di Epcos tidak ada karyawan yang dari penyalur untuk departemen saya;
- Saya tidak tahu dengan namanya PT Hannindo;

3.4. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka jelas sekali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya, terutama berkaitan dengan pemahaman ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 dan Pasal 66 ayat (1) dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Halaman 18 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/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)



4. Kekeliruan Penerapan Hukum yang ketiga oleh *Judex Facti*
- 4.1. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 26) merupakan pertimbangan yang keliru dalam menerapkan hukumnya:
- “Menimbang, bahwa Penggugat sejak tanggal 15 Desember 2012 sampai tanggal 14 Desember 2013 masih bekerja di perusahaan Tergugat dengan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan perusahaan Tergugat dan tidak pernah terputus, Majelis Hakim berpendapat bahwa hal ini bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.”
- 4.2. Bahwa sebagaimana juga telah Pemohon Kasasi paparkan di atas, bahwa PKWT yang terjadi dalam perkara a quo adalah antara subyek hukum yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda, yangmana melibatkan Termohon Kasasi, PT Hannindo Inti Trada, dan Pemohon Kasasi, dengan detail sebagai berikut:
- PKWT dari tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 3 bulan antara Termohon Kasasi dengan PT Hannindo Inti Trada. Artinya PKWT ini mengikat PT. Hannindo Inti Trada dan Termohon Kasasi dari tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Maret 2012 (vide Bukti P-2);
 - PKWT dari tanggal 15 Desember 2011 untuk masa 1 tahun ke depan antara Termohon Kasasi dengan PT Hannindo Inti Trada. Artinya PKWT ini mengikat PT Hannindo Inti Trada dan Termohon Kasasi dari tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012 (vide Bukti P-3);
 - PKWT dari tanggal 15 Desember 2012 untuk masa 1 tahun ke depan antara Termohon Kasasi dengan Pemohon Kasasi. Artinya PKWT ini mengikat Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi dari tanggal 15 Desember 2012 sampai dengan 14 Desember 2013 (vide Bukti P-5);
- 4.3. Bahwa *Judex Facti* tidak cermat dalam melihat fakta hukum di atas, dan kelihatan seperti tidak pernah putus dan mengakibatkan seolah-olah melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Padahal jika dicermati, PKWT antara PT Hannindo Inti Trada dan Termohon Kasasi dari tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Maret 2012 telah direvisi waktunya menjadi tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012, sehingga PKWT antara PT



Hannindo Inti Trada dan Termohon Kasasi sebenarnya adalah antara tanggal 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012, jadi tidak dihitung menjadi 2 x PKWT, karena waktu 14 Maret 2012 masih dalam kurun waktu antara 15 Desember 2011 dan 14 Desember 2012. Dengan demikian hanya terdapat satu PKWT antara PT Hannindo Inti Trada dan Termohon Kasasi untuk masa 15 Desember 2011 sampai dengan 14 Desember 2012;

4.4. Bahwa dengan demikian, kesimpulan *Judex Facti* yang menyatakan “tidak pernah terputus” tersebut menjadi keliru, dan karena dasar alasannya keliru maka kesimpulan *Judex Facti* yang menyatakan Pemohon Kasasi melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjadi salah penerapan hukum. Jelas di dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang terkait dengan PKWT yang tidak terputus diatur di dalam ayat (4) yang menyatakan “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”. Jika memandang pada fakta hukum di atas, dan apabila subyek hukumnya adalah sama, maka PKWT yang terjadi hanyalah dua kali PKWT, sehingga fakta hukum di atas sama sekali tidak melanggar Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

4.5. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka jelas sekali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya, terutama berkaitan dengan pemahaman ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

5. Kekeliruan Penerapan Hukum yang keempat oleh *Judex Facti*

5.1. Bahwa amar putusan *Judex Facti* sebagaimana disebutkan di bawah ini (vide halaman 26) merupakan amar putusan yang keliru dalam menerapkan hukumnya :

“Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah Penggugat sejak Januari 2014 sampai dengan putusan ini dibacakan, yaitu Rp2.162.400,00 x 12 = Rp25.948.800,00 (dua puluh lima juta Sembilan ratus empat puluh delapan ribu delapan ratus rupiah);”

5.2. Bahwa *Judex Facti* telah keliru dalam menerapkan hukumnya, terutama dalam melaksanakan asas yang terdapat di dalam Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009, karena frase “sejak Januari 2014” tersebut tidak ada dasar gugatannya. Sebagaimana juga telah Pemohon Kasasi uraikan di dalam Jawaban Pemohon Kasasi,



bahwa gugatan Termohon Kasasi sebenarnya tidak jelas karena meminta suatu petitum tetapi tidak ada fundamentum petendinya. Amar putusan di atas dilandasi atas petitum gugatan yang ke-5 yangmana tidak mempunyai fundamentum petendinya. Maka seharusnya tidak ada dasar bagi *Judex Facti* untuk mengabulkan hal tersebut, apalagi *Judex Facti* tidak menyebutkan secara jelas pertimbangannya mengapa petitum tersebut harus dikabulkan dan mengapa dihitung “sejak Januari 2014”. Hal ini berarti bahwa amar putusan ini tidak mempunyai alasan dan dasarnya;

5.3. Bahwa selain itu, *Judex Facti* secara fatal telah keliru dalam menerapkan hukum pembuktian, berkaitan dengan kesimpulan *Judex Facti* yang menyatakan seolah-olah upah Termohon Kasasi adalah sebesar Rp2.162.400,00 Sebagaimana asas yang dianut di dalam Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tersebut, maka secara logika hukum setiap dasar dan alasan di dalam putusan harus mempunyai dasar pembuktian yang sesuai dengan Hukum Acara. Sedangkan di dalam fakta persidangan, tidak pernah ada alat bukti yang berhasil membuktikan bahwa Termohon Kasasi mempunyai upah sebesar Rp2.162.400,00;

5.4. Bahwa berdasarkan hal-hal di atas, maka jelas sekali *Judex Facti* telah salah menerapkan hukumnya terkait dengan pembuktian, terutama berkaitan dengan pemahaman ketentuan Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009;

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

Bahwa keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 20 Januari 2015 dan kontra memori kasasi tanggal 28 April 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Bahwa gugatan Penggugat kurang pihak karena seharusnya PT Hannindo Inti Trada ditarik sebagai Turut Tergugat, karena perjanjian Penggugat dibuat dengan PT Hannindo Inti Trada. Dengan demikian gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi PT EPCOS INDONESIA dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 35/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Tpg., tanggal 17 Desember 2014 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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

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

MENGADILI

1. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT EPCOS INDONESIA**, tersebut;
2. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 35/Pdt.Sus.PHI/2014/PN.Tpg., tanggal 17 Desember 2014;

MENGADILI SENDIRI

Dalam Putusan Sela

- Menolak tuntutan yang diajukan oleh Penggugat;

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi yang diajukan oleh Tergugat;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

3. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 13 April 2017 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk

Halaman 22 dari 23 hal. Put. Nomor 296K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Retno Kusri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota,
Ttd/ H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. Ttd/ Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.
Ttd/ H. Buyung Marizal, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,
Ttd/ Retno Kusri, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung R.I
a.n. Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

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

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)