P U T U S A N

Nomor 148 K/Pdt.Sus-PHI/2015

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

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

PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO, beralamat di Jalan Tanjung Pura Nomor 8, RT.05, RW.009, Pegadungan, Kalideres Jakarta Barat, dalam hal ini memberi kuasa kepada Octolin H. Hutagalung, SH., MH., dan kawan-kawan, para Advokat, beralamat di Plaza Sentral, Lantai 10, Jalan Jenderal Sudirman, Kav. 47, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Mei 2014, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat;

m e l a w a n

1. **GUGUN GUNAWAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Dusun Bungin, RT 02/04 Ds. Tanjung Mekar, Kecamatan Pakisjaya, Kabupaten Karawang,
2. **M. MAULANA SIDIK**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Blok Wage RT 07/04 Kelurahan Sampih, Kecamatan Susukan Lebak, Kabupaten Cirebon,
3. **M. AMIR**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Jati Raya RT 06/012 Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat,
4. **M. SOLEH**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Ukir Pedongkelan Depan, RT 02/013, Kelurahan Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat,
5. **SUWANDI**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Al-Munawaroh RT 001/01 Kelurahan Belendung, Kecamatan Benda, Kota Tangerang,
6. **ROSADAH**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Tanjung Pura Kp Koang RT 01/05 Kelurahan Pegadungan, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat,
7. **AHMAD ALFIAN,** Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Al-Munawaroh RT 01/01 Kelurahan Belendung, Kecamatan Benda, Kota Tangerang,

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 kewaktu. 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)

8. **JOKO HANDOYO**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Yos Sudarso RT 004/004, Kelurahan Jurumudi Baru, Kecamatan Benda, Kota Tangerang,
9. **AHMAD KURDIAWAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Prepedan RT 007/007, Kelurahan Kamal, Kecamatan Kalideres, Jakarta – Barat,
10. **MUHAMAD SUBUR**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Prepedan, RT 010/007 Kelurahan Kamal, Kecamatan Kalideres, Jakarta-Barat,
11. **AHMAD FIRDAUS**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Tanjung Pura V. RT 005/005, Kelurahan Pegadungan, Kecamatan Kalideres, Jakarta-Barat,
12. **TUGINEM**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Tanjung Pura Koang, RT 004/005, Kelurahan Pegadungan, Kecamatan Kalideres, Jakarta – Barat,
13. **SITI JUBAEDAH**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Tanjung Pura Kampung Koang, RT 004/005, Kelurahan Pegadungan, Kecamatan Kalideres, Jakarta – Barat,
14. **ARI**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Batujaya Timur, RT 002/006, Kelurahan Batujaya, Kecamatan Batuceper, Kota Tangerang,
15. **ARIF IRMAWAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Bulak Teko, RT 006/008, Kelurahan Kalideres, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat,
16. **YAYAN ALFIAN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Batuceper, RT 002/004 Kelurahan Jurumudi Baru, Kecamatan Benda Kota Tangerang,
17. **SUHANDA**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Bulak Teko Nomor 25 RT 004/011 Kelurahan Kalideres, Kecamatan Kalideres, Jakarta – Barat,
18. **MA'MUN**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Baru RT 003/001 Kelurahan Jurumudi Kecamatan Benda, Kota Tangerang,
19. **MUHIYAR**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Prepedan RT 004/009 Kelurahan Kamal, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat,

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 kewaktu. 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)

20. **M. ROKIB**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Dusun Nabin Wetan RT 003/002 Kelurahan Purworejo Kecamatan Candimulyo, Kabupaten Magelang,
21. **TRIANDA PRATAMA**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Koang RT 004/005 Kelurahan Pegadungan Kecamatan Kalideres Jakarta Barat,
22. **SURYANI INDRIYANI**, Kewarganegaraan Indonesia, bertempat tinggal di Kampung Cibaliung, Ds. Cibaliung, Kecamatan Cibaliung Kabupaten Pandeglang,

dalam hal ini memberi kuasa kepada Simon, SH, dan kawan-kawan, para Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Nusantara, beralamat di Jalan Abadi, Gang Karyawan, Nomor 27, RT.04/RW.01, Kebon Besar, Batuceper, Kota Tangerang, Banten, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 24 November 2014, sebagai para Termohon Kasasi dahulu para Penggugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

A. DASAR GUGATAN

1. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 87 menyebutkan bahwa : Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Organisasi Serikat Buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum Serikat Buruh untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;
2. Bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 jo angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa: Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;

   Pasal 1 angka 1

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 kewaktu.
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 Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

3. Bahwa gugatan ini adalah gugatan pemutusan hubungan kerja yang timbul akibat adanya pernyataan Tergugat bahwa para Penggugat telah habis masa kontraknya;
4. Bahwa yang dimaksud dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah:

   Pasal 1 angka 4

   Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;
5. Bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini terjadi pada tanggal 7, 9, 16, dan 25 Juli 2013 yang diawali dengan adanya Surat Pengumuman yang ditempel oleh Tergugat di papan pengumuman perusahaan, masing-masing: SURAT NO. 01/HRD/SBM/VII/13 TANGGAL 02 JULI 2013, SURAT NO 02/HRD/SBM/VII/13 TANGGAL 02 JULI 2013, SURAT NO. 14/HRD/SBM/VII/13 TANGGAL 09 JULI 2013, SURAT NO. 16/HRD/SBM/VII/13 TANGGAL 18 JULI 3013 yang isinya menyatakan bahwa para Penggugat habis/selesai masa kontraknya dan tidak diperpanjang lagi. Sejak itu menyatakan para Penggugat putus hubungan kerjanya dengan Tergugat dan tidak diperkenankan untuk bekerja kembali;
6. Tindakan Tergugat untuk melakukan PHK kepada para Penggugat tidak bisa diterima oleh Penggugat meskipun Tergugat sudah memberikan keputusan PHK kepada para Penggugat secara tertulis;
7. Bahwa sesuai mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan ini telah diupayakan melalui perundingan bipartit pada tanggal 20 Juli 2013 para Penggugat melalui Pengurus Tingkat Perusahaan SBN PT. SBM melakukan perundingan bipartit dengan pihak perusahaan yang diwakili oleh Bpk. Y. Matu Lessy, Bpk. Siswoyo, Bpk. Idrus, sebagai kuasa hukum Tergugat. Namun dalam perundingan bipartit tersebut tidak mencapai kata sepakat;

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 kewaktu.
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)

8. Pada tanggal 31 Agustus 2013, para Penggugat melalui Pengurus Tingkat Perusahaan SBN PT. SBM kembali mengagendakan perundingan bipartit yang kedua melalui surat Nomor 015/EKS/PTP-SBN/SBM/VIII/2013. Namun pihak perusahaan tidak bersedia berunding dengan alasan kuasa hukumnya lagi sibuk, dan melalui Bpk. Tri Diwarno selaku HRD, pihak perusahaan menyampaikan bahwa sudah tidak perlu lagi ada perundingan terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Gugun Gunawan, dkk (22 orang) karena masa kontrak mereka sudah berakhir atau habis;
9. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat kesepakatan bersama, maka Penggugat menempuh upaya mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dan Tergugat. Oleh karenanya Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 2324/1.835 tertanggal 12 Desember 2013 perihal anjuran, yang menganjurkan :
    1. Agar pihak pengusaha PT. Sumber Bahagia Metalindo memanggil pekerja saudara Gugun Gunawan, Arif Irmawan, M. Subur, Suhanda, M. Maulana Sidik, M. Amir, Ahmad Kurdiawan, Yayan Alfian, Ari, Trianda Pratama, M. Rokib, Rosadah, Siti Jubaedah, Ahmad Alfian, Ahmad Firdaus, Muhiyar, Suwandi, M. Soleh, Suryani Indriyani, Ma'mun, Tuginem, dan Joko Handoyo;
    2. Untuk bekerja di tempat sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja;
    3. Agar pihak pekerja dan pihak pengusaha dapat menerima surat anjuran tersebut;
    4. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
    5. Apabila para pihak menerima anjuran ini, maka pegawai mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
    6. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke pegawai mediator;

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 kewaktu.
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)

10. Bahwa pada tanggal 30 Desember 2013 para Penggugat melalui Pengurus SBN PT. Sumber Bahagia Metalindo menyampaikan Surat Jawaban kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat;
11. Bahwa oleh karena Tergugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat dengan bukti bahwa Tergugat tidak memberikan jawaban tertulis dan tidak melaksanakan anjuran tersebut secara sukarela maka para Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai dengan ketentuan Pasal 14 huruf 1 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan:

    Pasal 14 huruf 1

    Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
12. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut dia atas, jelas bahwa gugatan ini telah memenuhi kewenangan relative dan absolute untuk diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

B. ALASAN GUGATAN

1. Tergugat mengeluarkan pengumuman/pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan menyampaikan alasan PHK kepada Penggugat melalui pengumuman secara tertulis yang ditempelkan di papan pengumuman perusahaan secara bertahap, yaitu PERTAMA pada tanggal 7 Juli 2013 melalui surat pemberitahuan Nomor 01/HRD/SBM/VII/13 tanggal 2 Juli 2013, Tergugat melakukan PHK kepada Sdr. Gugun Gunawan, M. Soleh, Ahmad Alfian, Muhammad Subur, Ahmad Firdaus, dan Suryani Indriyani. KEDUA, pada tanggal 9 Juli 2013 melalui surat pemberitahuan Nomor 02/HRD/SBM/VII/13 tanggal 2 Juli 2013, Tergugat melakukan PHK kepada Sdr. Ahmad Kurdiawan, Tuginem, Yayan Alfian, dan Muhiyar. KETIGA, pada tanggal 16 Juli 2013 melalui surat pemberitahuan Nomor 14/HRD/SBM/VII/13 tanggal 09 Juli 2013, Tergugat melakukan PHK kepada Sdr. M. Maulana Sidik, Suwandi, Joko Handoyo, Ari, Arif Irmawan, Suhanda, dan Ma'mun. KEEMPAT, pada tanggal 25 Juli 2013 melalui surat pemberitahuan Nomor 16/HRD/SBM/VII/13 tanggal 18 Juli 2013, Tergugat Tergugat melakukan PHK kepada Sdr. M. Amir, Rosadah, Siti Jubaidah, M. Rokib, Trianda Pratama;

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 kewaktu.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

2. Bahwa alasan pihak Tergugat melakukan PHK dengan mengatakan para Penggugat habis kontrak adalah mengada-ada dan tidak dapat diterima karena para Penggugat tidak pernah melakukan penandatanganan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis dengan Tergugat, tetapi hanya mendapat perintah dari Tergugat untuk bekerja di bagian masing-masing yang ditentukan oleh Tergugat. Pasal 57 angka 2 Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian bersyarat, yaitu bahwa perjanjian kerja dipersyaratkan harus dibuat secara tertulis dan dibuat dalam bahasa Indonesia, dan bilamana hal ini diabaikan maka dinyatakan (dianggap) sebagai Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
3. Tidak terima PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat pada tanggal 7 Juli 2013 (sdr. Gugun Gunawan, M. Soleh, Ahmad Alfian, Muhammad Subur, Ahmad Firdaus, dan Suryani Indriyani), 9 Juli 2013 (sdr. Ahmad Kurdiawan, Tuginem, Yayan Alfian, dan Muhiyar), 16 Juli 2013 (sdr. M. Maulana Sidik, Suwandi, Joko Handoyo, Ari, Arif Irmawan, Suhanda, dan Ma'mun), 25 Juli 2013 (sdr. M. Amir, Rosadah, Siti Jubaidah, M. Rokib, Trianda Pratama), para Penggugat masih tetap datang ke perusahaan karena masih ingin bekerja namun sudah tidak diperbolehkan oleh Tergugat;
4. Adapun alasan para Penggugat menolak keras PHK sepihak tersebut adalah sebagai berikut:
   4.1 Pada saat pertama kali bekerja dengan Tergugat para Penggugat tidak pernah melakukan penandatanganan surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis dengan Tergugat, tetapi hanya mendapat perintah dari Tergugat untuk bekerja di bagian masing-masing yang ditentukan oleh Tergugat;
   4.2 Adapun pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah pekerjaan yang bersifat terus-menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian pekerjaan pokok. Antara lain: produksi, rolling, welding, transfer, spot welding, assembling, quality control, delivery (kenek), gudang jadi, dan maintenance;
   4.3 Berdasarkan pekerjaan yang diperintahkan/diberikan Tergugat kepada Penggugat adalah merupakan pekerjaan pokok produksi yang dilakukan secara terus-menerus, maka hubungan kerja antara

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 kewaktu.
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)

para Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau hubungan kerja tetap sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 50-66, dan PERMEN 100 tahun 2004 tentang Ketentuan pelaksanaaan PKWT;

4.4 Menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, PT. Sumber Bahagia Metalindo tidak dapat/boleh menerapkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau sistem kerja kontrak karena ertentangan dengan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 59

1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
   a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan

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 kewaktu.
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)

perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri. (Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)

5. Bahwa secara umum sahnya suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat sahnya perjanjian (perdata) pada umumnya, yakni :
   1. Adanya kesepakatan antara para pihak (tidak ada dwang-paksaan, dwaling-penyesatan/kekhilafan atau bedrog-penipuan);
   2. Pihak-pihak yang bersangkutan mempunyai kemampuan atau kecakapan untuk (bertindak) melakukan perbuatan hukum (cakap usia dan tidak dibawah perwalian/pengampuan);
   3. Ada (obyek) pekerjaan yang diperjanjikan; dan
   4. (causa) pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang K Nomor 13 Tahun 2003);

   Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak-pihak tidak memenuhi 2 syarat awal sahnya (perjanjian kerja) sebagaimana tersebut di atas yakni tidak ada kesepakatan dan ada pihak yang tidak cakap untuk bertindak, maka perjanjian kerja dapat dibatalkan. Sebaliknya apabila perjanjian kerja dibuat tidak memenuhi 2 syarat terakhir sahnya (perjanjian kerja) yakni obyek (pekerjaannya) tidak jelas dan causanya tidak memenuhi ketentuan, maka perjanjiannya batal demi hukum (*null and void*);
6. Bahwa Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan mengatur bahwa Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat: nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha; nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh; jabatan atau jenis pekerjaan; tempat pekerjaan; besarnya upah dan cara pembayarannya; syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh; mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja; tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja; dan perjanjian kerja dibuat

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 kewaktu.
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)

sekurang kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;

7. Bahwa oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat menetapkan Tergugat telah terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan perbuatan melawan hukum dan menetapkan Penggugat sebagai pekerja menetap berdasarkan Pasal 50-66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen Nomor 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
8. Bahwa semenjak pemutusan hubungan kerja sepihak dilakukan Tergugat kepada para Penggugat, para Penggugat sudah tidak menerima upah lagi dari Tergugat sejak 8 Juli 2013 (sdr. Gugun Gunawan, M. Soleh, Ahmad Alfian, Muhammad Subur, Ahmad Firdaus, dan Suryani Indriyani), 10 Juli 2013 (sdr. Ahmad Kurdiawan, Tuginem, Yayan Alfian, dan Muhiyar), 17 Juli 2013 (sdr. M. Maulana Sidik, Suwandi, Joko Handoyo, Ari, Arif Irmawan, Suhanda, dan Ma'mun), dan 26 Juli 2013 (sdr. M. Amir, Rosadah, Siti Jubaidah, M. Rokib, Trianda Pratama) sesuai dengan penetapan PHK yang dilakukan oleh Tergugat;
9. Bahwa para Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan berat yang dapat dibuktikan oleh Tergugat sebagaimana yang disebutkan pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pasal 158 ayat (1)

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;

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 kewaktu.
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)

f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;

Pasal 158 ayat (2)

Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

a) pekerja/buruh tertangkap tangan;
b) ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
c) bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

10. Bahwa tindakan Tergugat ini juga telah melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Pasal 151 ayat 1

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

Pasal 151 ayat 2

Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh;

Pasal 151 ayat 3

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Penjelasan Pasal 151 ayat (1,2,3)

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 kewaktu.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Dalam hal ini Tergugat sama sekali belum melakukan upaya untuk menghindari PHK tetapi sudah lebih dulu melakukan pemutusan hubungan kerja kepada para Penggugat sehingga PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada para Penggugat dengan alasan putus kontrak merupakan alasan yang mengada-ada karena jelas-jelas para Penggugat sejak awal tidak pernah membuat perjanjian kontrak kerja dengan Tergugat. Hal ini terlihat ketika pada perundingan bipartit tanggal 20 Juli 2013 tidak mencapai kata sepakat antara para Penggugat dan Tergugat yang diwakili oleh Bpk. Y. Matu Lessy, Bpk. Siswoyo, Bpk. Idrus, (kuasa hukum Tergugat), Pada tanggal 31 Agustus 2013, Pengurus Tingkat Perusahaan SBN PT. SBM kembali mengagendakan PERUNDINGAN BIPARTIT YANG KEDUA melalui surat Nomor 015/EKS/PTP-SBN/SBM/VIII/2013. Namun pihak perusahaan tidak bersedia berunding dengan alasan kuasa hukumnya lagi sibuk, dan melalui Bpk. Tri Diwarno selaku HRD, pihak perusahaan menyampaikan bahwa sudah tidak perlu lagi ada perundingan terkait Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Gugun Gunawan, dkk (22 orang) karena masa kontrak mereka sudah berakhir atau habis;

Hal yang lebih ironis dan sangat keliru adalah pada perundingan bipartit tanggal 20 Juli 2013 Tergugat menyatakan bahwa hubungan kerja Tergugat dengan para Penggugat adalah didahului dengan hubungan kekeluargaan dimana para Penggugat dipekerjakan pada pekerjaan apa adanya dan tidak bersifat formal;

Pasal 155 ayat 1 menyebutkan

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

Penjelasan Pasal 151 ayat (1)

Karena PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai dengan saat ini, maka PHK tersebut jelas batal demi hukum;

Pasal 155 ayat (2) menyebutkan

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

Penjelasan Pasal 155 ayat (2)

Tergugat telah melakukan PHK sepihak kepada Penggugat dan tidak mengijinkan lagi para Penggugat bekerja kembali kepada Tergugat sejak tanggal 7 Juli 2013, 9 Juli 2013, 16 Juli 2013, 25 Juli 2013, sementara

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 kewaktu.
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)

para Penggugat tetap berusaha mendatangi area perusahaan untuk minta dipekerjakan kembali tetapi tidak diperkenankan oleh Tergugat. Oleh sebab itu, Tergugat seharusnya tetap membayar upah kepada para Penggugat sebagai bukti kewajibannya kepada para Penggugat, namun kewajiban tersebut tidak dijalankan oleh Tergugat;

Pasal 93 ayat (2) huruh f menyebutkan

Apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah;

11. Bahwa hal tersebut di atas pada huruf B poin 5 dan 6 dipertegas oleh pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Sudinakertrans Jakarta Barat pada lembaran kedua huruf C poin 4, 5 dan 6;

Poin 4

Bahwa adapun pekerja menerangkan pihak pengusaha telah melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak dan tidak terdapat kesalahan yang dilakukan para pekerja, hal mana seyogyanya pihak pengusaha dapat mempertimbangkan kembali hal dimaksud, serta dapat memberikan kesempatan pada pekerja untuk bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab;

Poin 5

Bahwa pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja setelah kepada pekerja yang besangkutan diberikan surat peringatan, pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, sebagaimana dimaksud. Pasl 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hal mana prosedur tersebut belum pernah ditempuh oleh pihak pengusaha, maka tindakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha belum dapat dipertimbangkan;

Poin 6

Bahwa berdasarkan Pasal 151 ayat (1) Undang undang Nomor 13 tahun 2003, tentang ketenagakejaan dimana berbunyi “Pengusaha, pekerja/buruh, Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya, harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” maka wajar bilamana pihak pengusaha tetap dapat mempekerjakan pekerja di perusahaan;

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 kewaktu.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

12. Bahwa tidak sesuainya antara alasan Tergugat dengan aturan hukum yang berlaku dan fakta dilapangan terhadap PHK sepihak yang dilakukan Tergugat kepada para Penggugat, tidak dipenuhinya prosedur PHK yang benar dan tidak dijalankannya kewajiban Tergugat membayarkan upah kepada para Penggugat semenjak pemutusan hubungan kerja ini sampai gugatan ini diajukan dan diproses di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, maka hal ini telah menimbulkan kerugian bagi para Penggugat dan karena para Penggugat mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan ini. Adapun kerugian-kerugian tersebut adalah sebagai berikut:
    12.1 PHK mendadak dan sepihak dengan alasan yang mengada-ada dan tidak sesuai prosedur hukum tersebut merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan ketidak adilan bagi para Penggugat dan keluarganya;
    12.2 Tidak dibayarkannya upah para Penggugat yang menjadi hak yuridis para Penggugat, telah menimbulkan immaterial berupa dampak psikologis merasa terhina, tidak dihargai oleh perusahaan tempat para Penggugat mengabdi bertahun tahun lamanya, dan perasaan dieksploitasi tanpa diperhatikan hak-haknya;
    12.3 Tidak dibayarkan upah para Penggugat terhitung sejak 8 Juli 2013, 10 Juli 2013, 17 Juli 2013, 26 Juli 2013 yang menjadi hak yuridis para Penggugat telah menyebabkan kerugian material ketika para Penggugat mengeluarkan biaya-biaya pengurusan penyelesaian perselisihan, mulai dari perundingan bipartite, menghadiri persidangan mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat, sampai pengajuan gugatan maupun menghadiri sidang PHI yang akan datang di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
13. Bahwa dengan demikian, tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap para Penggugat dengan alasan berakhir/habis masa kontrak merupakan suatu perbuatan yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Republik Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena pada prinsipnya pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan (izin) dari lembaga Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat belum memperoleh

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 kewaktu.
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)

penetapan (izin) dari lembaga Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka batal demi hukum (null and void);

C. FAKTA-FAKTA HUKUM

1. Bahwa Tergugat adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Industri Metal Stamping Automotive Parts dan Metal Product lainya yang berdiri sejak Tahun 1986, beralamat di Jalan Tanjung Pura N0. 8 RT 009 RW 05 Kelurahan Pegadungan, Kecamatan Kalideres, Jakarta Barat-11830;
2. Bahwa para Penggugat adalah buruh yang bekerja pada Tergugat dengan menerima upah dan masa kerja masing-masing sebagai berikut :

No	Nama	Dept/Bagian	Mulai Kerja	Upah perbulan Tahun 2013
1	Gugun Gunawan	Produksi	20 Desember 2011	Rp 1.700.000,00
2	M. Maulana Sidik	Welding	22 September 2011	Rp 1.700.000,00
3	M. Amir	Transfer	18 Juni 2012	Rp 1.700.000,00
4	M. Soleh	Produksi	11 Desember 2011	Rp 1.700.000,00
5	Suwandi	Maintenance	10 November 2011	Rp 1.700.000,00
6	Rosadah	Qc	8 Agustus 2011	Rp 1.700.000,00
7	Ahmad Alfian	Produksi	16 Februari 2011	Rp 1.700.000,00
8	Joko Handoyo	Welding	10 Oktober 2011	Rp 1.700.000,00
9	Ahmad Kurdiawan	Helper	16 Februari 2012	Rp 1.700.000,00
10	Muhammad Subur	Spot Welding	28 November 2011	Rp 1.700.000,00
11	Ahmad Firdaus	Produksi	12 Desember 2011	Rp 1.700.000,00
12	Tuginem	Produksi	20 Oktober 2001	Rp 2.000.000,00
13	Siti Jubaidah	Assembling	20 September 2001	Rp 2.000.000,00
14	Ari	Produksi	23 November 2011	Rp 1.700.000,00
15	Arif Irmawan	Welding	7 November 2011	Rp 1.700.000,00
16	Yayan Alfian	Welding	17 Januari 2012	Rp 1.700.000,00
17	Suhanda	Spot Welding	1 November 2011	Rp 1.700.000,00
18	Ma'mun	Rolling	14 Oktober 2011	Rp 1.700.000,00
19	Muhiyar	Assembling	7 November 2011	Rp 1.700.000,00
20	M. Rokib	Produksi	18 April 2011	Rp 1.700.000,00
21	Trianda Pratama	Gudang Jadi	30 April 2012	Rp 1.700.000,00
22	Suryani Indriyani	Assembling	28 Oktober 2011	Rp 1.700.000,00

3. Bahwa para Penggugat adalah anggota Serikat Buruh Nusantara PT. Sumber Bahagia Metalindo dengan bukti pencatatan Nomor 475/II/P/I/2013 dan masing-masing memiliki bukti Kartu Tanda Anggota (KTA) yang akan diajukan pada sidang pembuktian;

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 kewaktu.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

4. Bahwa pertanggal **7 Juli 2013** (sdr. Gugun Gunawan, M. Soleh, Ahmad Alfian, Muhammad Subur, Ahmad Firdaus, dan Suryani Indriyani), **9 Juli** 2013 (sdr. Ahmad Kurdiawan, Tuginem, Yayan Alfian, dan Muhiyar), **16 Juli 2013** (sdr. M. Maulana Sidik, Suwandi, Joko Handoyo, Ari, Arif Irmawan, Suhanda, dan Ma'mun), **25 Juli 2013** (sdr. M. Amir, Rosadah, Siti Jubaidah, M. Rokib, Trianda Pratama) para Penggugat dinyatakan habis masa kontraknya atau putus hubungan kerjanya dengan PT. Sumber Bahagia Metalindo melalui surat Tergugat Nomor 01/HRD/SBM/VII/13 tanggal 02 Juli 2013, Nomor 02/HRD/SBM/VII/13 tanggal 02 Juli 2013, Nomor 14/HRD/SBM/VII/13 tanggal 09 Juli 2013, Nomor 16/HRD/SBM/VII/13 tanggal 18 Juli 3013 Sejak itu, para Penggugat sudah tidak diperbolehkan lagi oleh Tergugat untuk masuk ke area perusahaan untuk bekerja sebagaimana mestinya;
5. Bahwa beberapa hari sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh Tergugat sebagaimana fakta pada poin 4, terlebih dahulu Tergugat melalui Bapak Tri Diwarno sebagai HRD Personalia di PT. Sumber Bahagia Metalindo memanggil para Penggugat untuk memberitahukan bahwa masa kontrak para Penggugat dengan Tergugat akan segera berakhir dan tidak akan diteruskan atau tidak diperpanjang lagi. Bahwa tidak semua Penggugat ingat persis atau sudah lupa pada hari apa, jam berapa, tanggal berapa pemanggilan tersebut dilakukan oleh Tergugat, karena pemanggilan dan PHK dilakukan secara tidak bersamaan dan di waktu yang berbeda. Walau demikian, dari keterangan-keterangan dari para Penggugat secara keseluruhan atau keterangan dari Penggugat yang masih ingat persis waktu pemanggilan tersebut yang dilakukan oleh Tergugat, intinya bahwa Tergugat memanggil para Penggugat melalui HRD Personalia untuk memberitahukan bahwa hubungan kerja Tergugat dengan para Penggugat putus karena masa kontraknya habis dan tidak diperpanjang lagi;

Keterangan-Keterangan dari Penggugat:

Menurut keterangan Penggugat Ma'mun, Ari, Joko Handoyo, Maulana Sidik, Suwandi, Suhanda dan Arif Irmawan, pada Hari Sabtu, 13 Juli 2013 sekitar Pukul 13.[15] Wib mereka dipanggil oleh HRD Personalia, Bapak Tri Diwarno. Ketujuh Penggugat diberitahukan bahwa kontrak mereka telah habis dan tidak diperpanjamg lagi. Tergugat melalui HRD Personalia juga menyuruh ketujuh Penggugat untuk membuat lamaran baru jika mereka masih ingin bekerja di PT. Sumber Bahagia Metalindo, dengan catatan

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 kewaktu.
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)

mereka menjadi karyawan baru dengan masa kerja dimulai dari nol dan status karyawan kontrak. Ketujuh Penggugat menolak tawaran tersebut;

Menurut keterangan yang kami terima dari Penggugat Suhanda, hari Kamis, 11 Juli 2013, sekitar pukul 15.^{00} Wib – 15.^{30} Wib Penggugat Suhanda dipanggil oleh Tergugat melalui Kepala Regu, Kepala Quality Control dan General Manager. Tergugat menyuruh Penggugat Suhanda untuk keluar dari keanggotaan Serikat (SBN PT. SBM) dan membuat lamaran baru lagi jika masih ingin bekerja kembali. Hal tersebut ditolak oleh Penggugat Suhanda;

Keterangan juga kami terima dari Penggugat Siti Zubaidah bahwa pada hari Selasa, 23 Juli 2013, sekitar pukul 08.^{30} wib Tergugat memanggil Penggugat Siti Zubaidah untuk memberitahukan bahwa kontraknya akan habis dan tidak diperpanjang lagi. Tergugat menawarkan untuk membuat lamaran baru lagi atas nama PT. Surya Mandiri jika masih ingin bekerja dengan Tergugat. Jelas ini ditolak oleh Penggugat Siti Zubaidah;

6. Bahwa para Penggugat merasa kaget dan heran dengan tindakan Tergugat yang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan putus kontrak, karena para Penggugat tidak pernah membuat perjanjian kerja dengan Tergugat secara sah menurut hukum;
7. Tidak merasa sebagai karyawan kontrak di PT. Sumber Bahagia Metalindo, dan tidak terima PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat, para Penggugat tetap mendatangi area perusahaan dengan maksud ingin bekerja seperti biasa tetapi Tergugat melalui security melarang para Penggugat untuk masuk di area perusahaan;
8. Kemudian para Penggugat melaporkan PHK tersebut kepada pengurus serikat, baik di tingkat perusahaan (SBN PT. SBM) maupun kepada Pengurus Pusat Federasi Serikat Buruh Nusantara, yang intinya agar dibantu untuk melakukan penyelesaian atas terjadinya PHK tersebut yang dilakukan oleh Tergugat;
9. Setelah mendapatkan laporan dari para Penggugat Pengurus Tingkat Perusahaan Serikat Buruh Nusantara PT. Sumber Bahagia Metalindo **(PTP SBN PT. SBM)** melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat pada Tanggal 20 Juli 2013. Sebagaimana tertuang dalam risalah perundingan, Tergugat melalui wakilnya Bapak Y. Matu Lessy, Bpk. Siswoyo, Bpk. Idrus menyampaikan bahwa para Penggugat adalah karyawan kontrak yang telah habis masa kontraknya, sebab dari awal hubungan kerja yang terjadi adalah didahului dengan hubungan

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 kewaktu.
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)

kekeluargaan. Sehingga tidak terjadi kesepakatan antara Tergugat dengan perwakilan para Penggugat;

10. Pada tanggal 31 Agustus 2013, para Penggugat melalui Pengurus Tingkat Perusahaan SBN PT. SBM kembali mengagendakan perundingan bipartit yang kedua melalui surat Nomor 015/EKS/PTP-SBN/SBM/VIII/2013. Namun pihak perusahaan tidak bersedia berunding dengan alasan kuasa hukumnya lagi sibuk, dan melalui Bpk. Tri Diwarno selaku HRD, Tergugat menyampaikan bahwa pemutusan hubungan kerja Gugun Gunawan, dkk (22 orang) sudah final dan tidak dapat dirundingkan lagi karena masa kontrak mereka sudah berakhir atau habis;
11. Setelah mendapat kepastian langsung dari perwakilan Tergugat bahwa Tergugat tidak mengijinkan para Penggugat untuk bekerja kembali, para Penggugat tetap menolak PHK sepihak tersebut dan akan menempuh jalur hukum guna memperjuangkan keinginannya untuk bekerja kembali;
12. Bahwa oleh karena upaya penyelesaian secara bipartit gagal membuat kesepakatan bersama, maka Penggugat menempuh upaya mediasi di Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat, akan tetapi perusahaan tidak pernah hadir dalam persidangan mediasi padahal sudah dipanggil selama tiga kali oleh mediator Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat. Hal ini dapat dibuktikan pada ANJURAN MEDIATOR SUDINAKERTRANS JAKARTA BARAT huruf B: Bahwa pihak perusahaan telah dipanggil secara patut sebanyak 3 kali melalui panggilan pertama Nomor 1267/1.835, tanggal 28 Oktober 2013, panggilan ke II Nomor 1283/1.835, tanggal 7 November 2013, panggilan ke III Nomor 1519/1.835 tanggal 14 November 2013, namun pihak perusahaan tidak pernah hadir memenuhi panggilan;

    Oleh karenanya Mediator pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Barat mengeluarkan Surat Nomor 2324/1.835 tertanggal 12 Desember 2013 perihal anjuran, yang menganjurkan :

    1. Agar pihak pengusaha PT. Sumber Bahagia Metalindo memanggil pekerja saudara Gugun Gunawan, Arif Irmawan, M. Subur, Suhanda, M. Maulana Sidik, M. Amir, Ahmad Kurdiawan, Yayan Alfian, Ari, Trianda Pratama, M. Rokib, Rosadah, Siti Jubaedah, Ahmad Alfian, Ahmad Firdaus, Muhiyar, Suwandi, M. Soleh, Suryani Indriyani, Ma'mun, Tuginem, dan Joko Handoyo untuk bekerja di tempat sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja;

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 kewaktu.
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. Agar pihak pekerja dan pihak pengusaha dapat menerima surat anjuran tersebut;
3. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
4. Apabila para pihak menerima anjuran ini, maka pegawai mediator akan membantu membuat perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
5. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran ini, maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dengan tembusan ke pegawai mediator;

13. Bahwa pada tanggal 30 Desember 2013 para Penggugat melalui Pengurus SBN PT. Sumber Bahagia Metalindo menyampaikan Surat Jawaban kepada Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat, yang pada intinya MENERIMA isi Surat Anjuran**.** Dalam surat jawaban tersebut juga para Penggugat meminta kepada pegawai mediator agar Tergugat diperintahkan untuk membayar upah selama proses dan Tunjangan Hari Raya yang belum dibayar para Tergugat kepada para Penggugat;
14. Bahwa, sejak Para Penggugat dinyatakan habis masa kontraknya/berakhir hubungan kerjanya secara sepihak oleh Tergugat sejak tanggal 7, 9, 16, dan 25 Juli 2013. Tergugat sudah tidak lagi menjalankan kewajibannya yakni membayar upah/gaji bulanan kepada Para Penggugat sejak tanggal 8, 10, 17, dan 26 Juli 2013 dan juga tidak membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2013, sementara Para Penggugat masih bersedia untuk bekerja;
15. Bahwa, terhadap Surat Anjuran tersebut pihak Tergugat tidak memberikan jawaban;
16. Bahwa oleh karena Tergugat menolak anjuran Mediator Hubungan Industrial Suku Dinas Tenaga Kerja Jakarta Barat dan tidak melaksanakan anjuran tersebut secara sukarela maka para Penggugat mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang menyatakan :

    Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau

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 kewaktu.
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)

salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;

17. Sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 155 ayat (2) berbunyi : “Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, junto Pasal 93 ayat (2) huruf (f) berbunyi : “Apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar upah**”,** maka seharusnya Penggugat tetap menerima upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima Penggugat dari Tergugat setiap bulannya terhitung dari sejak dihentikannya gaji/upah Penggugat sampai dengan adanya putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap.
18. Adapun besaran upah/gaji dan tunjangan lainnya yang biasa diterima oleh para Penggugat dari Tergugat setiap bulannya mulai dari dihentikannya pembayaran upah oleh Tergugat hingga bulan Maret 2013 adalah:
    1) Nama Pekerja : Gugun Gunawan
        a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
        b. Upah belum dibayar : Tanggal 8 Juli - 30 Juli 2013 (22 Hari) Rp 1.246.667,00
        c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
        d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
        e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
        f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.769.667,00
    2) Nama Pekerja : M. Maulana Sidik
        a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
        b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli - 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp 736.667,00
        c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
        d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
        e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

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 kewaktu.
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)

f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.257.667,00

3) Nama Pekerja : M. Amir
   a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   b. Upah belum di bayar : Tanggal 26 Juli - 30 Juli 2013 (4 Hari) Rp 226.667,00
   c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
   d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
   f. Total upah yang belum dibayar : Rp 17.749.667

4) Nama Pekerja : M. Soleh
   a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   b. Upah belum dibayar : Tanggal 8 Juli - 30 Juli 2013 (22 Hari) Rp 1.246.667,00
   c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
   d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
   f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.769.667,00

5) Nama Pekerja : Suwandi
   a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli - 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp 736.667,00
   c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
   d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 : Rp 7.323.000,00
   f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.257.667,00

6) Nama Pekerja : Rosadah
   a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   b. Upah belum dibayar : Tanggal 26 Juli - 30 Juli 2013 (4 Hari) Rp 226.667,00
   c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013Rp 8.500.000,00

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 kewaktu.
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)

d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 : Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum di bayar : Rp 17.749.667,00

7) Nama Pekerja : Ahmad Alfian
a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 8 Juli - 30 Juli 2013 (22 Hari) Rp 1.246.667,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 : Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.769.667,00

8) Nama Pekerja : Joko Handoyo
a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli - 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp 736.667,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
d. THR tahun 2013 : Rp.1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.257.667,00

9) Nama Pekerja : Ahmad Kurdiawan
a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 10 Juli - 30 Juli 2013 (20 Hari) Rp 1.133.340,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 : Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.656.340,00

10) Nama Pekerja : Muhammad Subur
a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 8 Juli - 30 Juli 2013 (22 Hari)

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 kewaktu.
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)

Rp 1.246.667,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.769.667,00

11) Nama Pekerja : Ahmad Firdaus

a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

b. Upah belum dibayar : Tanggal 8 Juli - 30 Juli 2013 (22 Hari) Rp 1.246.667,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp.1.700.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 : Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.769.667,00

12) Nama Pekerja : Tuginem

a. Upah tahun 2013 : Rp 2.000.000,00

b. Upah belum dibayar : Tanggal 10 Juli - 30 Juli 2013 (20 Hari) Rp 1.333.340,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 10.000.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 2.000.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum dibayar : Rp 20.656.340,00

13) Nama Pekerja : Siti Jubaidah

a. Upah tahun 2013 : Rp 2.000.000,00

b. Upah belum dibayar : Tanggal 26 Juli - 30 Juli 2013 (4 Hari) Rp 266.668,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 10.000.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 2.000.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

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 kewaktu.
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)

f. Total upah yang belum dibayar : Rp.19.589.668,00

14)Nama Pekerja : Ari

a. Upah tahun 2013 : Rp. 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli- 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp. 736.667,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
d. THR tahun 2013 : Rp.1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum dibayar : Rp.18.257.667,00

15)Nama Pekerja : Arif Irmawan

a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli - 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp 736.667,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 : Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum dibayar : Rp 18.257.667,00

16)Nama Pekerja : Yayan Alfian

a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 10 Juli - 30 Juli 2013 (20 Hari) Rp 1.133.340,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
f. Total upah yang belum di bayar : Rp 18.656.340,00

17)Nama Pekerja : Suhanda

a. Upah tahun 2013 : Rp. 1.700.000,00
b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli - 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp 736.667,00
c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d

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 kewaktu.
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)

Desember 2013 Rp 8.500.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum di bayar : Rp18.257.667,00

18) Nama Pekerja : Ma'mun

a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

b. Upah belum dibayar : Tanggal 17 Juli - 30 Juli 2013 (13 Hari) Rp 736.667,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum di bayar : Rp 18.257.667,00

19) Nama Pekerja : Muhiyar

a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

b. Upah belum dibayar : Tanggal 10 Juli - 30 Juli 2013 (20 Hari) Rp 1.333.340,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum di bayar : Rp 18.656.340,00

20) Nama Pekerja : M. Rokib

a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

b. Upah belum dibayar : Tanggal 26 Juli - 30 Juli 2013 (4 Hari) Rp 226.667,00

c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00

d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00

e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00

f. Total upah yang belum di bayar : Rp 17.749.667,00

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 kewaktu.
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)

21) Nama Pekerja : Trianda Pratama
   a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   b. Upah belum dibayar : Tanggal 26 Juli - 30 Juli 2013 (4 Hari) Rp 226.667,00
   c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
   d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
   f. Total upah yang belum dibayar : Rp.17.749.667

22) Nama Pekerja : Suryani Indriyani
   a. Upah tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   b. Upah belum di bayar : Tanggal 8 Juli - 30 Juli 2013 (22 Hari) Rp 1.246.667,00
   c. Upah Belum dibayar : Bulan Agustus 2013 s/d Desember 2013 Rp 8.500.000,00
   d. THR tahun 2013 : Rp 1.700.000,00
   e. Upah tahun 2014 : Januari 2014 s/d Maret 2014 Rp 7.323.000,00
   f. Total upah yang belum di bayar : Rp 18.769.667,00

Total Upah yang belum di bayarkan untuk 22 orang tersebut di atas adalah : Rp 407,635,367,00 terbilang (Empat ratus tujuh juta enam ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus enam puluh tujuh rupiah);

19. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pada Pasal 96, Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat c/q Majelis Hakim Yang Mulia untuk memutuskan terlebih dahulu tentang pembayaran upah/gaji selama tidak dipekerjakan;
20. Bahwa ada kekhawatiran bahwa Tergugat tidak berkenan untuk melaksanakan putusan atas perkara ini secara sukarela oleh karenanya Tergugat diwajibkan untuk membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari sejak perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat**,** setidak-tidaknya sejak Tergugat tidak bersedia melaksanakan amar putusan atas perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap;

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 kewaktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Berdasarkan seluruh uraian diatas, dengan ini para Penggugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk memeriksa dan mengadili gugatan ini serta memutuskan :

PRIMAIR

1. Menerima dan mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menjatuhkan putusan sela pada saat persidangan pertama atau kedua sebagaimana ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengn isi putusan sebagai berikut:
   a. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan gaji/upah 22 orang Penggugat (Gugun, dkk) sejak dihentikannya pembayaran gaji/upah oleh Tergugat tanggal 8 Juli 2013, 10 Juli 2013, 17 Juli 2013, 26 Juli 2013 sampai dengan Maret 2014 sebesar Rp 407,635,367,00 terbilang (Empat ratus tujuh juta enam ratus tiga puluh lima ribu tiga ratus enam puluh tujuh rupiah);
   b. Memerintahkan Tergugat untuk membayarkan upah para Penggugat sejak April 2014 sampai dengan adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki kekuatan hukum yang tetap;
3. Menyatakan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat TIDAK SAH DAN BATAL DEMI HUKUM;
4. Memerintahkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat ditempat dan posisi semula tanpa mengurangi hak-haknya;
5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meski ada upaya verzet, banding, kasasi, perlawanan atau peninjauan kembali.
6. Demi adanya perlindungan terhadap hak-hak para Penggugat, maka apabila Tergugat lalai untuk melaksanakan kewajibannya sebagaimana dalam tuntutan primair, kiranya majelis hakim mengenakan kepada Tergugat *DWANGSOM* (uang paksa) sebesar Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari sejak putusan dibacakan sampai adanya kekuatan hukum yang atas perkara a quo.
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara ini.

SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat 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:

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 kewaktu.
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)

1. Bahwa Para Penggugat dalam Gugatannya telah mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;
2. Bahwa dalil-dalil Para Penggugat tersebut jelas tidak benar dan mengada-ada serta tidak dapat dipertanggungjawabkan karena terbukti Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja MELAINKAN berakhirnya masing-masing Surat Perjanjian tentang Kontrak Kerja Waktu Tertentu dan perpanjangannya Para Penggugat;
3. Bahwa seluruh bukti-bukti yang akan diajukan oleh Tergugat maupun Para Penggugat, tidak satupun bukti bercerita tentang Pemutusan Hubungan Kerja TETAPI dan MELAINKAN tentang Pengakhiran Surat Perjanjian tentang Kontrak Kerja Waktu Tertentu terhadap masing-masing Para Penggugat sesuai dengan mekanisme yang berlaku;
4. Bahwa Pemberitahuan dan Pengakhiran Surat Perjanjian tentang Kontrak Kerja Waktu Tertentu merujuk pada tanggal berakhirnya masing-masing Surat Perjanjian tentang Kontrak Kerja Waktu Tertentu berikut perpanjangannya yang diadakan tidak melebihi 2 (dua) tahun dan hanya diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
5. Bahwa Surat Perjanjian tentang Kontrak Kerja Waktu Tertentu ditandatangani oleh masing-masing dari Para Penggugat, oleh karenanya Para Penggugat mengetahui bahwa sifat dan jenis Perjanjian Kerja adalah untuk Waktu Tertentu TIDAK berlaku untuk Waktu Tidak Tertentu;
6. Bahwa hal tersebut sangat perlu Tergugat sampaikan sebelum Tergugat menyampaikan Jawaban agar Majelis Hakim Yang Terhormat tidak terkecoh dengan permainan kata-kata dan istilah yang disampaikan oleh Para Penggugat yang jelas terbukti tidak memiliki kebenaran formil dan materiil;

SEHINGGA GUGATAN AQUO YANG DIAJUKAN PARA PENGGUGAT TERBUKTI TIDAK BENAR DAN TIDAK DIDUKUNG FAKTA-FAKTA DAN BERDASARKAN BUKTI HUKUM YANG TIDAK BENAR DAN TIDAK AKURAT SERTA TIDAK MEMILIKI KORELASI DENGAN GUGATAN AQUO.

Bersama ini Tergugat menyampaikan Jawaban atas Gugatan aquo yang diajukan Para Penggugat, yakni sebagai berikut:

1. Bahwa dengan ini Tergugat menegaskan bahwa segala sesuatu yang telah disampaikan dan/atau dibuktikan Tergugat dalam Eksepsi Kewenangan/Kompetensi Absolut tertanggal 12 Juni 2014 dan Daftar Bukti Eksepsi Kewenangan/Kompetensi Absolut tertanggal 26 Juni 2014

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 kewaktu.
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)

berikut Bukti-bukti yang diberi tanda sebagaimana Bukti T-1 & T-1a; Bukti T-2 & T-2a; Bukti T-3 & T-3a; Bukti T-4 & T-4a; Bukti T-5 & T-5a; Bukti T-6 & T-6a; Bukti T-7 & T-7a; Bukti T-8 & T-8a; Bukti T-9 & T-9a; Bukti T-10 & T-10a; Bukti T-11 & T-11a; Bukti T-12 & T-12a; Bukti T-13 & T-13a; Bukti T-14 & T-14a; Bukti T-15 & T-15a; Bukti T-16 & T-16a; Bukti T-17 & T-17a; Bukti T-18 & T-18a dan 18b; Bukti T-19 & T-19a; Bukti T-20 & T-20a; Bukti T-21 & T-21a; Bukti T-22 & T-22a; Bukti T-23; Bukti T-24; Bukti T-25; Bukti T-26; Bukti T-27 dan Bukti T-28, secara mutatis mutandis dianggap dan termuat dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Jawaban ini;

2. Bahwa Tergugat dengan ini menolak keras dalil-dalil Para Penggugat yang mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;
3. Bahwa untuk itu, Tergugat mensomir dan mohon Akta agar Para Penggugat membuktikan bahwa Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat;
4. Bahwa terhadap dalil-dalil Para Penggugat, akan kami tanggapi dan bantah secara mendetail dengan menggunakan judul-judul sebagaimana tertera dibawah ini:

TERGUGAT TIDAK PERNAH MELAKUKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PARA PENGGUGAT MELAINKAN DIKARENAKAN BERAKHIRNYA PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ANTARA TERGUGAT DENGAN PARA PENGGUGAT

5. Bahwa dalam posita Gugatan aquo, Para Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum karena melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak terhadap Para Penggugat;
6. Bahwa selain itu, Para Penggugat mendalilkan bahwa alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mengatakan Para Penggugat habis kontrak adalah mengada-ada dan tidak dapat diterima karena Para Penggugat tidak pernah melakukan penandatanganan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara tertulis dari Tergugat;
7. Bahwa oleh karenanya adalah sangat aneh dan mengada-ada dalil Para Penggugat dalam poin 2 s/d 8 pada halaman 6 s/d halaman 9 Gugatan aquo yang mendalilkan Para Penggugat tidak pernah membuat dan menandatangani PKWT, mendalilkan PKWT bertentangan dengan Pasal 50-66 dan Pasal 59 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang

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 kewaktu.
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)

Ketenagakerjaan dan Kepmen sehingga Para Penggugat mengklaim bahwa PKWT telah berubah menjadi PKWTT;

8. Bahwa untuk mendukung dalil-dalilnya, Para Penggugat menguraikan dalam bentuk tabel pada halaman 14 Gugatan *aquo*, namun hanya mencantumkan tanggal mulai kerja dan upah perbulan tahun 2013 Para Penggugat tetapi tidak terdapat tanggal berakhirnya PKWT dan tanggal berakhirnya Perpanjangan PKWT;
9. Bahwa guna mendukung dalil-dalilnya, Para Penggugat telah mendalilkan dan menjadikan Pasal 50-66 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 dan PERMEN 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan pelaksanaan PKWT sebagai dasar Gugatan *aquo,* kemudian Para Penggugat mengklaim bahwa PKWT telah berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu tidak tertentu atau hubungan kerja tetap atau sistem kerja kontrak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa dalil-dalil Para Penggugat dalam Gugatan *aquo* adalah sangat jelas mengada-ada dan tidak berdasarkan hukum, dan untuk itu Tergugat mempertanyakan apa yang menjadi tujuan serta motivasi Para Penggugat dalam mengajukan Gugatan *aquo,* karena fakta dan bukti hukum membuktikan bahwa antara Tergugat dengan Para Penggugat tidak pernah sekalipun melakukan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
11. Bahwa berdasarkan bukti lainnya, PKWT terkait dengan surat lamaran kerja Para Penggugat kepada Tergugat dan kemudian Para Penggugat menandatangani PKWT, dimana Para Penggugat bekerja sesuai dengan kebutuhan yang ada pada Tergugat;
12. Bahwa jangka waktu antara pengiriman surat lamaran yang dikirimkan oleh Para Penggugat kepada Tergugat dengan penandatanganan PKWT berkisar antara 3 (tiga) s/d 6 (enam) bulan dikarenakan Tergugat harus terlebih dahulu memperoleh pekerjaan dari pihak ketiga baru kemudian memanggil Para Penggugat bekerja berdasarkan PKWT;
13. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti hukum pada persidangan tertanggal 26 Juni 2014 bahwa Tergugat telah membuktikan bahwa antara Tergugat dengan Para Penggugat telah membuat dan menandatangani PKWT berdasarkan Bukti Tergugat yaitu (Bukti T-l & T-la; Bukti T-2 & T-2a; Bukti T-3 & T-3a; Bukti T-4 & T-4a; Bukti T-5 & T-5a; Bukti T-6 & T-6a; Bukti T-7 & T-7a; Bukti T-8 & T-8a; Bukti T-9 & T-9a; Bukti T-10 & T-10a; Bukti T-11 & T-11a; Bukti T-12 & T-12a; Bukti T-13 & T-13a; Bukti T-14 & T-14a;

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 kewaktu.
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)

Bukti T-15 & T-15a; Bukti T-16 & T-16a; Bukti T-17 & T-17a; Bukti T-18 & T-18a dan 18b; Bukti T-19 & T-19a; Bukti T-20 & T-20a; Bukti T-21&T-21a; Bukti T-22&T-22a);

14. Bahwa untuk itu, "Tergugat akan menguraikan proses yang terbukti terjadi sejak Para Penggugat mengirimkan lamaran kerja sampai dengan berakhirnya PKWT berdasarkan tabel dibawah ini, yakni sebagai berikut:

Nomor	Nama Karyawan	Surat Lamaran	Tanggal Mulai Kontrak	Tanggal Berakhir Kontrak	Tanggal Perpanjangan Kontrak	Tanggal Berakhir Kontrak
1	Gugun Gunawan	19Desember 2011	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
2	Alfian	16 Februari 2012	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
3	Ahmad Firdaus	Tanpa tanggal	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
4	Muhammad Subur	Tanpa tanggal	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
5	Muhammad Soleh	Tanpa tanggal	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
6	Muhiyar	Tanpa tanggal	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
7	Suryani Indriyani	Tanpa tanggal	7 Mei 2012	7 November 2012	8 November 2012	7 Juli 2013
8	Tuginem	12 Januari 2012	9 Januari 2012	9 Juli 2012	10 Juli 2012	9 Juli 2013
9	Yayan Alfian	Tanpa tanggal	9 Juli 2012	9 Januari 2013	10 Januari 2013	9 Juli 2013
10	Ahmad Kurdiawan	22 Juli 2012	9 Juli 2012	9 Januari 2013	10 Januari 2013	9 Juli 2013
11	Arif Irmawan	5 November 2011	16 Januari 2012	16 Juli 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
12	Joko Handoyo	31 Oktober 2011	16 Januari 2012	16 Juli 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
13	Suhanda		16 Januari 2012	16 Juli 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
14	Maulana Sidik	18Desember 2011	16 Januari 2012	16 Juii 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
15	Ari	Tanpa tanggal	16 Januari 2012	16 Juli 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
16	Ma'mun	13September 2011	16 Januari 2012	16 Juli 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
17	Suwandi	14November 2011	16 Januari 2012	16 Juli 2012	17 Juli 2012	16 Juli 2013
18	Siti Zubaedah	12 Januari 2012	9 Januari 2012	9 Juli 2012	10 Juli 2012	9 Juli 2012
			25 April 2013	25 Juli 2013		
19	Muhammad Rokib	15 April 2011	21November 2011	21 Mei 2012		
			25 April 2013	25 Juli 2013		
20	Mohammad Amir	11 Juni 2012	1 Oktober 2012	1 April 2013		
			25 April 2013	25 Juli 2013		
21	Rosadah	8 Agustus 2011	7 Mei 2012	7 November 2012		
			25 April 2013	25 Juli 2013		
22	Trianda Pratama		1 Oktober 2012	1 April 2013		
			25 April 2013	25 Juli 2013		

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 kewaktu.
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)

15. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti hukum sebagaimana terbukti diatas, jelas bahwa dalil Para Penggugat dalam Gugatan *aquo* yang mengklaim tidak ada PKWT tertulis adalah mengada-ada, apalagi terbukti bahwa PKWT antara Tergugat dan Para Penggugat dibuat dan dilakukan secara tertulis sebagaimana diatur pada Pasal 57 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikutip sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

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

(3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia

16. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti lainnya, PKWT dimaksud telah sesuai dan berdasarkan Pasal 59 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikutip sebagai berikut:

(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
   a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
   b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
   c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
   d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

(3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;

(4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan

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 kewaktu.
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)

hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

(5) ...

(6) ...

(7) ...

(8) ...

17. Bahwa oleh karenanya, maka sifat dan jenis pekerjaan seluruh PKWT merujuk dan memenuhi serta sesuai dengan aturan dan ketentuan hukum yang berlaku, khususnya Pasal 59 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena pesanan pekerjaan yang diterima oleh Tergugat bersifat temporer dan tidak berkelanjutan, sehingga jangka waktu berakhirnya PKWT telah ditentukan dan diketahui oleh Tergugat dan Para Penggugat;

18. Bahwa fakta hukum lainnya, tidak terdapat satupun jangka waktu PKWT melebihi jangka waktu 2 (dua) tahun dan kalaupun diperpanjang, dapat dipastikan perpanjangan dilakukan hanya 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun, sehingga berdasarkan hukum tidak terdapat pelanggaran hukum yang mengakibatkan PKWT dimaksud batal demi hukum melainkan tetap menjadi dan berlaku sebagai PKWT;

19. Bahwa selain itu, terbukti juga bahwa PKWT telah sesuai dan berdasarkan KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI R.I NOMOR KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ("Kepmen"), yang dikutip sebagai berikut:

BAB II

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG SEKALI SELESAI ATAU SEMENTARA SIFATNYA YANG PENYELESAIANNYA PALING LAMA 3 (TIGA) TAHUN

Pasal 3

(1) PKWT untuk pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya adalah PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu.

(2) PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

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 kewaktu.
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)

(3) Dalam hal pekerjaan tertentu yang diperjanjikan dalam PKWT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diselesaikan lebih cepat dari yang diperjanjikan maka PKWT tersebut putus demi hukum pada saat selesainya pekerjaan.

(4) Dalam PKWT yang didasarkan atas selesainya pekerjaan tertentu harus dicantumkan batasan suatu pekerjaan dinyatakan selesai.

(5) Dalam hal PKWT dibuat berdasarkan selesainya pekerjaan tertentu namun karena kondisi tertentu pekerjaan tersebut belum dapat diselesaikan, dapat dilakukan pembaharuan PKWT.

(6) Pembaharuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (5) dilakukan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perjanjian kerja.

(7) Selama tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) tidak ada hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha.

(8) Para pihak dapat mengatur lain dari ketentuan dalam ayat **(5)** dan ayat (6) yang dituangkan dalam perjanjian.

JUNCTO

BAB IV

PKWT UNTUK PEKERJAAN YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUK BARU

Pasal 8

(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 dapat diperpanjang untuk satu kali paling lama 1 (satu) tahun;

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

20. Bahwa berdasarkan uraian dan fakta serta bukti diatas, bahwa dalil Para Penggugat dalam poin 2 s/d 8 pada halaman 6 s/d halaman 9 Gugatan aquo jelas merupakan dalil yang mengada-ada, apalagi telah terbukti bahwa PKWT dibuat dan ditandatangani sesuai berdasarkan Pasal 50-66 dan Pasal 59 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang

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 kewaktu.
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)

Ketenagakerjaan dan Kepmen dan oleh karenanya PKWT tetap menjadi PKWT dan mustahil telah berubah menjadi PKWTT;

21. Bahwa jika Para Penggugat membaca dan mempelajari secara seksama produk hukum ketenagakerjaan, termasuk Pasal 50-66 dan Pasal 59 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmen, maka logikanya seharusnya Para Penggugat tidak mendalilkan PKWT sebagai produk perbuatan melawan hukum berdasarkan dalil Para Penggugat dalam poin 2 s/d 8 pada halaman 6 s/d halaman 9 Gugatan *aquo* karena PKWT telah diatur dan sah dilakukan para pihak serta tidak bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku;
22. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum, berakhirnya PKWT telah diatur dan merujuk pada Pasal 61 jo. Pasal 62 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BUKAN berdasarkan Pasal 158 jo. Pasal 155 jo. Pasal 151 jo. Pasal 93 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana dalil Para Penggugat pada poin 9 s/d poin 13 pada halaman 9 s/d halaman 13 Gugatan *aquo*;
23. Bahwa berdasarkan Pasal 61 ayat (1) butir (b) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jelas diatur bahwa Perjanjian kerja berakhir apabila berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Pengakhiran masing-masing PKWT Para Penggugat dilakukan sesuai dengan tanggal berakhirnya PKWT dimaksud dan/atau kedua pihak yakni Tergugat dan Para Penggugat mengakhiri PKWT sesuai dengan tanggal pengakhiran PKWT;
24. Bahwa dengan demikan, oleh karena pengakhiran PKWT tidak bertentangan dengan Pasal 62 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka tidak ada kewajiban salah satu pihak membayar ganti rugi karena pengakhiran PKWT berakhir demi hukum sehingga sangat jelas bahwa tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat melainkan berakhirnya PKWT berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku;
25. Bahwa berdasarkan fakta-fakta dan uraian hukum diatas, dengan ini Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara *aquo* untuk menolak dalil-dalil Para Penggugat dalam poin 2 s/d 8 pada halaman 6 s/d halaman 9 dan pada poin 9 s/d poin 13 pada halaman 9 s/d halaman 13 Gugatan *aquo* dan sekaligus menolak Gugatan yang diajukan Para Penggugat untuk

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 kewaktu.
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)

seluruhnya atau setidak-tidaknya menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

GUGATAN AQUO YANG DIAJUKAN OLEH PARA PENGGUGAT TERBUKTI BERTENTANGAN DENGAN PASAL 82 UNDANG-UNDANG R.I NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

26. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti hukum sebagaimana diuraikan diatas, Tergugat terbukti tidak pernah melakukan Pemutusan hubungan Kerja terhadap Para Penggugat dikarenakan berakhirnya PKWT adalah demi hukum berdasarkan keinginan Tergugat dan Para Penggugat berdasarkan masing-masing PKWT dan perpanjangan PKWT;

27. Bahwa oleh karenanya, adalah semakin aneh dan mengada-ada jika Para Penggugat dalam butir 9 halaman 9 Gugatan *aquo* mendalilkan bahwa telah terjadi pemutusan hubungan kerja padahal Para Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan berat yang dikutip sebagai berikut:

"9. Bahwa para Penggugat tidak pernah melakukan kesalahan berat yang dapat dibuktikan oleh Tergugat sebagaimana disebut pada Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan";

28. Bahwa dalil tersebut hanya sebuah karangan atau imajinasi Para Penggugat karena kontruksi hukum dan akibat hukum berakhirnya PKWT bertentangan dan tidak memiliki korelasi jika dibandingkan dengan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 158 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun2003 tentang Ketenagakerjaan karena tidak diperlukan adanya kesalahan berat untuk berakhirnya PKWT, sedangkan untuk pemutusan hubungan kerja diperlukan adanya kesalahan berat berdasarkan bukti dan persyaratan-persyaratan lain, sebagaimana Pasal 158 ayat (1);

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. Melakukan penipuan, penggelapan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;

b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;

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 kewaktu.
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. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih."

29. Bahwa selain itu, terbukti bahwa berakhirnya PKWT Para Penggugat tidak termasuk dalam lingkup yang diatur pada Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehinga berdasarkan hukum bahwa berakhirnya PKWT Para Penggugat tidak dapat dipersamakan dengan pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur pada Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial."

30. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas terbukti PKWT Para Penggugat yang berakhir demi hukum bukan termasuk bagian dari pemutusan hubungan kerja, dan oleh karenanya tidak diperlukan penetapan dari pihak manapun sebagaimana dimaksud pada Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

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 kewaktu.
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)

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya."

31. Bahwa selain itu, terbukti Para Penggugat tidak dalam proses perkara pidana, sehingga tidak terdapat alasan bagi Tergugat untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalil Para Penggugat berdasarkan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)."

32. Bahwa fakta hukum lainnya, Para Penggugat tidak mengundurkan diri, dan dengan demikian, Tergugat tidak berkewajiban memberikan uang pengganti dalam bentuk apapapun terhadap Para Penggugat berdasarkan Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

(2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain emenrima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;

(3) pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

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 kewaktu.
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)

a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

33. Maka berdasarkan uraian dan fakta hukum diatas, oleh karenanya Gugatan *aquo* yang diajukan Para Penggugat yang mendalilkan adanya pemutusan hubungan kerja atas perkara aquo tidak terbukti dan tidak memiliki dasar hukum, sedangkan PKWT terbukti sesuai dan berdasarkan Pasal 57 jo. Pasal 59 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan selain itu terbukti bahwa PKWT tidak diatur dan/atau tidak terkait dengan Pasal 158 jo. Pasal 155 jo. Pasal 151 jo. Pasal 93 jo. Pasal 171 jo. Pasal 160 jo. Pasal 162 Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana didalilkan oleh Para Penggugat dalam Gugatan aquo, maka berdasarkan hukum bahwa Gugatan *aquo* yang diajukan oleh Para Penggugat tidak memiliki dasar hukum sebagai syarat dalam pengajuan gugatan berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang R.I Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, yang dikutip sebagai berikut:

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha."

34. Bahwa untuk itu, mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara aquo untuk menolak Gugatan aquo yang diajukan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidak-tidaknya berdasarkan menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

PKWT BERAKHIR DEMI HUKUM DAN JUGA BERDASARKAN KESEPAKATAN Tergugat DENGAN SERIKAT PEKERJA

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 kewaktu.
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)

35. Bahwa Para Penggugat adalah anggota Serikat Pekerja dan untuk itu pada tanggal 19 April 2013 diadakan pertemuan yang dihadiri oleh Bapak Suratno mewakili Tergugat dengan Ketua dan Sekretaris Serikat Pekerja untuk membahas dan merundingkan hal-hal yang terkait dengan karyawan Tergugat, termasuk tentang akan berakhirnya PKWT;

36. Bahwa berdasarkan bukti hukum, dalam pertemuan tersebut berhasil dimusyawarahkan dan disetujui sebuah Kesepakatan Bersama pada tanggal 19 April 2013, yang isinya antara lain pada poin 5 ditegaskan yang dikutip sebagai berikut:

"5. Bahwa Pihak Pertama (Ke I) dan Pihak Kedua (Ke II) sepakat kerja kontrak berjalan seperti biasa dan penerimaan karyawan baru, baik kontrak maupun karyawan harian upah sesuai dengan kesepakatan antara penerima pekerja dengan calon tenaga kerja."

37. Bahwa poin 5 Kesepakatan Bersama dimaksud dimusyawarahkan dan disetujui sehubungan dengan akan berakhirnya PKWT Para Penggugat yang tanggal berakhirnya bervariasi yakni antara tanggal 7 Juli 2013, 9 Juli 2013, 16 Juli 2013 dan 25 Juli 2013 sesuai dengan masing-masing PKWT Para Penggugat;

38. Bahwa untuk itu, guna menindaklanjuti Kesepakatan Bersama, pada tanggal 14 Mei 2013, Tergugat mengumumkan daftar karyawan kontrak berikut tanggal berakhirnya perpanjangan PKWT agar seluruh karyawan mengetahui sehingga informasi tersebut berguna bagi seluruh karyawan termasuk bagi Para Penggugat;

39. Bahwa selanjutnya Tergugat melalui pengumuman resmi, kembali memberitahukan kepada Para Penggugat yakni masing-masing pada tanggal 2 Juli 2013 untuk PKWT yang akan berakhir terhitung sejak tanggal 7 Juli 2013; pengumuman pada tanggal 2 Juli 2013 untuk PKWT yang akan berakhir terhitung sejak tanggal 9 Juli 2013; pengumuman pada tanggal 9 Juli 2013 untuk PKWT yang akan berakhir terhitung sejak tanggal 16 Juli 2013 dan pengumuman pada tanggal 18 Juli 2013 untuk PKWT yang akan berakhir terhitung sejak tanggal 25 Juli 2013;

40. Bahwa berdasarkan bukti-bukti hukum diatas, Tergugat dan Serikat Pekerja telah mensosialisasikan selama kira-kira 75 (tujuh puluh lima) hari sebelum PKWT berakhir kepada Para Penggugat, oleh karenanya, selain Tergugat telah menempuh mekanisme berakhirnya PKWT melalui Serikat Pekerja, terbukti bahwa berakhirnya PKWT Para Penggugat tidak dilakukan secara mendadak;

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 kewaktu.
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)

41. Bahwa logikanya, Kesepakatan Bersama disesuaikan dengan kondisi volume pekerjaan yang diperoleh Tergugat dari pihak ketika yang sangat menurun sehingga berakhirnya PKWT sesuai dengan sifat dan jenis PKWT Para Penggugat;
42. Bahwa oleh karenanya, terbukti bahwa dalil Para Penggugat dalam Gugatan aquo yang mendalilkan telah terjadi pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat adalah dalil-dalil yang tidak berdasar dan tidak dapat dipertanggungjawabkan karena terbukti bahwa Serikat Pekerja menyetujui pengakhiran PKWT sesuai dengan masing-masing tanggalnberakhirnya PKWT berdasarkan Kesepakatan Bersama tertanggal 19 April 2013 dimaksud;
43. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti hukum diatas, sebelum berakhirnya PKWT terbukti Tergugat terlebih dahulu melakukan sosialisasi terhadap Para Penggugat melalui Serikat Pekerja dan Pengumuman, sehingga tidak terdapat alasan hukum bagi Para Penggugat untuk mendalilkan bahwa berakhirnya PKWT adalah pemutusan hubungan kerja;
44. Bahwa oleh karenanya mohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili serta memutus perkara aquo untuk menolak Gugatan aquo yang diajukan Para Penggugat untuk seluruhnya atau setidak-tidaknya berdasarkan menyatakan Gugatan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*)

PERMOHONAN PARA PENGGUGAT AGAR DILAKUKAN PUTUSAN SELA SANGAT TIDAK BERDASARKAN DAN WAJIB DITOLAK KARENA TERBUKTI BERAKHIRNYA PKWT TIDAK DIATUR DAN TIDAK TERKAIT SERTA TIDAK BERTENTANGAN DENGAN DALIL PARA PENGGUGAT YANG MENDALILKAN PASAL 155 AYAT (2) JO. PASAL 93 AYAT (2) HURUF (F) Undang-Undang R.I NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.

45. Bahwa dalam Gugatan aquo pada poin 14, poin 17 s/d poin 20 pada halaman 18 s/d halaman 24, Para Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat sejak tanggal 8, 10, 17 dan 26 Juli 2013 tidak membayar upah dan Tunjangan Hari Raya Para Penggugat dan oleh karenanya Para Penggugat meminta Majelis Hakim yang Mulia memutus terlebih dahulu tentang pembayaran upah/gaji selama tidak dipekerjakan;
46. Bahwa selain itu, Para Penggugat juga meminta agar Tergugat diwajibkan membayar uang paksa atau dwangsom sebesar Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah) setiap hari sejak perkara ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat,

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu kewaktu.
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)

setidak-tidaknya sejak Tergugat tidak bersedia melaksanakan amar putusan atas perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap;

47. Bahwa terhadap dalil-dalil Para Penggugat tersebut, Tergugat telah membantah dan menyampaikan pada poin-poin sebelumnya pada Jawaban aquo berdasarkan fakta dan bukti hukum, sehingga guna menghindari pengulangan, Tergugat tidak perlu secara khusus membantah kembali dalil-dalil Para Penggugat karena terbukti bahwa Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat;

48. Bahwa berdasarkan hukum bahwa berakhirnya PKWT tidak menjadi domain dan/atau tidak masuk ruang lingkup Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga adanya sangat aneh dan tidak berdasar jika Para Penggugat menjadikan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang R.I Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk memohon agar Majelis Hakim menjatuhan Putusan Sela atas perkara aquo;

49. Bahwa dasar dan alasan hukum adanya Putusan Sela yang dimohon oleh Para Penggugat tidak dikenal dalam Undang-Undang R.I Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 96 yang dikutip sebagai berikut:

(1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

(2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.

(3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial;

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 kewaktu.
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) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

50. Bahwa ketidakjelasan dasar hukum dan dalil Para Penggugat yang meminta adanya Putusan Sela semakin jelas mengada-ada, apalagi berakhirnya PKWT tidak memerlukan adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sehingga antara Tergugat dan Para Penggugat terhitung sejak berakhirnya PKWT tidak lagi memiliki kewajiban terkait dengan upah dan hak-hak lainnya;

51. Bahwa selain itu berdasarkan fakta dan bukti hukum, Tergugat tidak pernah melakukan tindakan skorsing terhadap Para Penggugat, oleh karenanya semakin terbukti bahwa berakhirnya PKWT tidak dapat dikategorikan sebagai dalam proses pemutusan hubungan kerja;

52. Bahwa oleh karena terbukti tidak adanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat, selain itu dasar hukum dan alasan hukum permohonan Putusan Sela yang dimohon oleh Para Penggugat tidak dikenal berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang R.I Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian;

53. Perselisihan Hubungan Industrial, maka otomatis permintaan adanya uang paksa atau dwangsom juga tidak memiliki dasar hukum dan fakta hukum lainnya bahwa Tergugat tidak sedang melakukan skorsing terhadap Para Penggugat;

54. Bahwa disamping itu, kekhawatiran Para Penggugat tersebut yang mendalilkan bahwa Tergugat tidak berkenaan melaksanakan putusan ini secara sukarela oleh karenanya Para Penggugat meminta agar Tergugat diwajibkan untuk membayar uang paksa atau dwangsom adalah jelas kekuatiran dan/atau persangkaan subjektif Para Penggugat, artinya Para Penggugat harus terlebih dahulu dapat menunjukkan fakta tentang adanya skorsing dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat;

55. Bahwa berdasarkan uraian dan fakta hukum serta bukti hukum diatas, sangat beralasan bagi Majelis Hakim Yang Terhormat menolak permohonan adanya Putusan Sela dan uang paksa atau dwangsom yang dimohon oleh Para Penggugat pada perkara aquo dan tidak ada alasan apapun menurut hukum bagi Pengadilan untuk mengabulkan permohonan yang diajukan Para Penggugat, apalagi permohonan tersebut bersifat subjektif dan tidak didukung fakta dan bukti hukum dan

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 kewaktu.
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)

sekaligus bertentangan dengan Undang-Undang R.I Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah memberikan putusan Nomor 92/PHI.G/2014/ PN.JKT.PST., tanggal 09 Oktober 2014, yang amarnya sebagai berikut:

DALAM PROVISI

- Menolak tuntutan Provisi Para Penggugat;

DALAM EKSESPI

- Menolak eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat I, II, III, IV, V, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX dan XXII dengan Tergugat belum pernah putus ;
3. Menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para Penggugat (terkecuali Penggugat VI(Rosadah), Penggugat XX (M. Rokib, Penggugat XXI (Trianda Pratama) pada posisi semula;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat VI(Rosadah), Penggugat XX (M. Rokib, Penggugat XXI (Trianda Pratama) dengan Tergugat putus oleh karena berakhirnya PKWT;
5. Menghukum Tergugat membayar upah Para Penggugat untuk bulan Juli 2013 dan THR tahun 2013 yang keseluruhannya sebesar Rp. 74.000.000,00 (tujuh puluh empat juta rupiah) dengan perincian masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut :

No	Nama	TOTAL (Rp)
1	Gugun Gunawan	3.400.000,00
2	M. Maulana Sisik	3.400.000,00
3	M. Amir	3.400.000,00
4	M. Soleh	3.400.000,00
5	Suwandi	3.400.000,00
6	Rosadah	3.400.000,00
7	Ahmad Alfian	3.400.000,00
8	Joko Handoyo	3.400.000,00
9	Ahmad Kurdiawan	3.400.000,00

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 kewaktu.
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)

10	Muhamad Subur	3.400.000,00
11	Ahmad Firdaus	3.400.000,00
12	Tuginem	3.400.000,00
13	Siti Jubaedah	3.400.000,00
14	Ari	3.400.000,00
15	Arif Irmawan	3.400.000,00
16	Yayan Alfian	3.400.000,00
17	Suhanda	3.400.000,00
18	Ma'mun	3.400.000,00
19	Muhiyar	3.400.000,00
20	Muhiyar	3.400.000,00
21	Trianda Pratama	3.400.000,00
22	Suryani Indriyani	3.400.000,00

6. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp 322.000,00 (tiga ratus dua puluh dua ribu rupiah);
7. Menolak gugatan Para Penggugat untuk selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa para Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 9 Oktober 2014, terhadap putusan tersebut, Tergugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 7 Mei 2014 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 27 Oktober 2014, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 110/Srt.Kas/PHI/2014/PN.Jkt.Pst., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 7 November 2014;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada para Penggugat pada tanggal 17 November 2014, kemudian para Penggugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 1 Desember 2014;

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;

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 kewaktu.
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)

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

Dalam Eksepsi

Keberatan I:

Judex Facti telah melampaui batas kewenangannya karena telah memberikan pertimbangan bahwa berakhirnya PKWT yang merupakan undang-undang bagi para pihak telah dipertimbangkan sebagai perkara perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) padahal dalam persidangan perkara aquo para termohon kasasi/para Penggugat tidak pernah mengajukan selembarpun bukti-bukti dan membuktikan bahwa telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Namun secara melawan hukum *Judex Facti* yang pada intinya berpendapat Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo;*

1. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dengan tegas menolak dan sangat keberatan serta tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* yang pada intinya menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo*;
2. Bahwa adapun pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 48 Putusan Sela dikutip sebagai berikut:

   "Menimbang, bahwa berdasarkan Pengumuman yang diterbitkan oleh PT. Sumber Bahagia Metalindo (Tergugat) tertanggal 14 Mei 2013 berisikan pelaksanaan kontrak kerja, ijin meninggalkan pekerjaan (vide Bukti T-24);"

   "Menimbang, berdasarkan bukti yang diajukan oleh Tergugat mengenai pemberitahuan dengan Surat Nomor 01/HR/SBM/VII/2013 ditujukan kepada karyawan PT.Sumber Bahagia Metalindo tertanggal 02 Juli 2013 (vide Bukti T-25);"

   "Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti diatas menurut Majelis Hakim bahwa perusahaan Tergugat terbukti telah mengatur tata tertib bagi karyawan yang bekerja di perusahaan Tergugat. Dan Tergugat juga memberitahukan kepada seluruh karyawan adanya keputusan manajemen tertanggal 14 Mei 2013, bahwa terhitung 07 Juli 2013 perjanjian kontrak akan selesai dan tidak diperpanjang lagi;"

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 kewaktu.
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)

"Menimbang bahwa oleh karena objek gugatan Penggugat yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini berkaitan dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka mengacu pada ketentuan Pasal 150 UU no.13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka (7) huruf b dan angka (17) jo Pasal 2 jo Pasal 56 Undang-Undang Nomor2 tahun 2004 majelis hakim berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat."

3. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* diatas sangat keliru, akibat *Judex Facti* yang telah menjadikan Bukti T-24 yang diajukan Pemohon Kasasi/ Tergugat tidak teliti dibaca dan diperiksa isi dari Pengumuman berikut lampiran daftar nama-nama karyawan kontrak yang telah habis dan tidak diperpanjang (vide Bukti T-24);
4. Bahwa bukti hukum lainnya, *Judex Facti* telah mengesampingkan Bukti T-23 yang merupakan satu kesatuan dari Bukti T-24 dan Bukti T-25, dimana berdasarkan Bukti T-23 sangat jelas bahwa terbitnya Bukti T-24 dan Bukti T-25 adalah menindaklanjuti hasil kesepakatan Bersama antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Serikat Pekerja (Vide Bukti T-23), yang pada intinya antara lain bahwa Serikat Pekerja mengakui adanya karyawan kontrak dan karyawan harian upah, dimana Pemohon Kasasi/Tergugat dan Serikat Pekerja sepakat kerja kontrak berjalan seperti biasa dan penerimaan karyawan baru, baik kontrak maupun karyawan harian upah sesuai denga kesepakatan antara penerima pekerja dengan calon tenaga kerja;
5. Bahwa berdasarkan bukti dan logika hukum (Vide Bukti T-23 dan Bukti T-24), Pemohon Kasasi/Tergugat memiliki karyawan yang berstatus tetap (permanen), kontrak dan harian upah, dan terhadap seluruh karyawan secara normatif diberlakukan tata tertib yang sama tanpa adanya memisahkan tata tertib antara karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan harian upah;
6. Bahwa *Judex Facti* telah melakukan kesalahan yang sangat fatal karena berpendapat dan mengacu pada pertimbangannya "bahwa perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat terbukti telah mengatur tata tertib bagi karyawan yang bekerja di perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat" sebagai legitimasi dan berkaitan dengan perkara

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 kewaktu.
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 (PHK), padahal tata tertib terkait dengan disiplin kerja bagi seluruh status karyawan;

7. Bahwa *Judex Facti* memahami bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat juga menerbitkan tata tertib bagi tamu dan pihak lain yang berkunjung ke perusahaan Pemohon Kasasi/Tergugat, tetapi apakah tamu-tamu tersebut dapat dikategorikan sebagai karyawan ?? jika terjadi perselisihan hukum antara tamu-tamu dengan Pemohon Kasasi/Tergugat, apakah tamu-tamu akan menempuh upaya hukum melalui Pengadilan Hubungan Industrial dengan bukti tata tertib ?? maka jawabnya adalah tidak;
8. Bahwa kesalahan lain yang sangat fatal dalam pertimbangan *Judex Facti* yakni mengaitkan tata tertib sebagai objek gugatan, sehingga *Judex Facti* berkesimpulan bahwa dalam perkara ini telah terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
9. Bahwa selain itu *Judex Facti* juga telah mengesampingkan keterkaitan dan hubungan hukum antara Bukti T-23 dengan Bukti T-25, dimana pemberitahuan tersebut dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat setelah terjadi dan ditandatangani kesepakatan bersama antara Serikat Pekerja dengan Pemohon Kasasi/Tergugat (Vide Bukti T-23) agar Para Termohon Kasasi/Para Penggugat mengetahui pemberitahuan tersebut tidak secara mendadak dan berakhirnya PKWT telah disepakati bersama dengan Serikat Pekerja;
10. Bahwa jika *Judex Facti* membaca kata demi kata, kalimat demi kalimat pada Putusan Sela *aquo*, termasuk pertimbangan *Judex Facti,* terbukti bahwa Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak memiliki bukti dan tidak dapat membuktikan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), oleh karenanya sangat terkesan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya sangat memaksakan diri bahwa dalam perkara *aquo* telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga yang berlaku subjektifitas *Judex Facti*, meskipun bukti-bukti yang dipertimbangkan *Judex Facti* adalah bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat karena Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak dapat membuktikan adanya PHK sebagaimana dalil-dalilnya;
11. Bahwa akibat *Judex Facti* tidak mempertimbangkan secara seksama alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian yang diajukan Pemohon Kasasi/ Tergugat, maka sangat beralasan jika Putusan PHI tergolong

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 kewaktu. 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)

tidak cukup pertimbangnnya (*onvoldoende gemotiveerd*), sebagaimana doktrin yang dikemukakan oleh M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan", cetakan Ketiga, Penerbit Sinar Grafika, tahun 2005, pada halaman 809, yang dikutip sebagai berikut:

"d. Pertimbangan Hukum

.....Apabila putusan tidak lengkap dan seksama mendeskripsikan dan mempertimbangkan alat bukti dan nilai kekuatan pembuktian, mengakibatkan putusan dianggap tidak cukup pertimbangan hukumnya atau *onvoldoende gemotiveerd*....."

12. Bahwa berdasarkan uraian dan fakta serta bukti hukum diatas, jelas bahwa berakhirkan PKWT Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah berdasarkan Kesepakatan Bersama antara Pemohon Kasasi/Tergugat dan Serikat Pekerja (mewakili Para Termohon Kasasi/Para Penggugat) (Vide Bukti T-23), sehingga berdasarkan hukum bahwa berakhirnya PKWT tidak termasuk dalam Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dan dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo* (*Kompetensi Absolut*);
13. Bahwa oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili, memeriksa dan memutus perkara *aquo* (*Kompetensi Absolut*), maka jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo* adalah merupakan pertimbangan dan amar yang sangat keliru dan sangat tidak berdasar.

KEBERATAN II:

Judex Facti salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku karena telah mempertimbangan dalil-dalil para Termohon Kasasi/para Penggugat meskipun tanpa didukung atau tidak memiliki bukti-bukti yang sah dan tidak dikenal serta bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yakni berdasarkan bukti surat pernyataan para Termohon Kasasi/para Penggugat.

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 kewaktu.
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)

14. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dengan tegas menolak dan sangat keberatan serta tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* pada halaman 48 Putusan Sela yang dikutip sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca dan meneliti secara seksama gugatan, jawaban, replik dan bukti-bukti yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan ternyata objek perkara yang dipersengketakan oleh kedua pihak dalam perkara ini adalah berkaitan dengan "Perkara Pemutusan Hubungan Kerja" antara para Penggugat dan Tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka (2) dan (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tetang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hal tersebut dapat dilihat dalil-dalil yang diuraikan posita gugatannya semuanya berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang diajukan para Penggugat demikian pula dalam petitum gugatannya yang menuntut upah dan agar para Penggugat dipekerjakan kembali pada posisi semula"

15. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* sangat jelas keliru karena hanya merujuk pada dalil-dalil Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang tidak memiliki alat-alat bukti guna menguatkan dalilnya ATAU terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam perkara aquo adalah menurut dan versi Para Termohon Kasasi/Para Penggugat bukan menurut dan berdasarkan hukum;

16. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dengan tegas menolak dan sangat keberatan dan tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* yang telah mempertimbangkan dalil-dalil Para Termohon Kasasi/Para Penggugat meskipun tidak memiliki bukti-bukti, padahal seharusnya *Judex Facti* memahami dan melaksanakan doktrin/ketentuan hukum bahwa "siapa yang mendalilkan, maka dia wajib membuktikan" atau seharusnya *Judex Facti* mengesampingkan dalil-dalil Para Termohon Kasasi/Para Penggugat karena terbukti tidak didukung atau tidak memiliki bukti-bukti;

17. Bahwa dengan demikian Surat Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat hanyalah sebuah karangan cerita yang diuraikan dalam positanya termasuk klaim-klaim tentang telah terjadi PHK dan kemudian menuntut sesuatu hak dalam petitumnya. Pertanyaannya adalah "bagaimana mempertanggungjawabkan kebenaran cerita dan tuntutan tersebut tanpa didukung alat bukti ?? atau jika seseorang

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 kewaktu.
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)

mengklaim memiliki sebuah tanah dan bangunan di sebuah lokasi namun tidak didukung selembarpun surat dan/atau sertifikat bahwa yang bersangkutan adalah pemilik tanah, apakah *Judex Facti* percaya atas klaim tersebut ??;

18. Bahwa jika *Judex Facti* secara seksama dan teliti mempertimbangan bukti-bukti Surat Pernyataan yang diajukan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, maka jelas bahwa bukti-bukti tersebut tidak dikenal atau tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti dalam perkara aquo karena bukti Surat Pernyataan tidak ada kaitannya dengan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial. Sebaliknya jika *Judex Facti* mempertimbangkan Surat-surat Pernyataan sebagai bukti-bukti, maka yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo adalah Pengadilan Negeri Jakarta Barat karena perkara aquo adalah perdata umum bukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat (*Kompetensi Absolut*);
19. Bahwa oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili, memeriksa dan memutus perkara aquo (*Kompetensi Absolut*), maka jelas bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo* yang mengacu pada dalil-dalil Para Termohon Kasasi/Para Penggugat berikut bukti-bukti Surat Pernyataan adalah merupakan pertimbangan dan amar yang sangat keliru dan sangat tidak berdasar, apalagi terbukti bahwa dalil-dalil Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak didukung bukti-bukti yang membuktikan adanya Perselisihan Hubungan Industrial.

KEBERATAN III:

Judex Facti telah lalai atau melanggar syarat-syarat gugatan yang diwajibkan berdasarkan Pasal 82 Undang-UndangRI Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena objek gugatan yang diajukan para Termohon Kasasi/para Penggugat tidak merupakan alat bukti dalam lingkup Perselisihan Hubungan Industrial;

20. Bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat dengan tegas menolak dan sangat keberatan serta tidak sependapat dengan pertimbangan *Judex Facti* yang pada intinya menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut

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 kewaktu.
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)

berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara *aquo* sebagaimana pertimbangan hukum *Judex Facti* pada halaman 48 Putusan Sela dikutip sebagai berikut:

"Menimbang bahwa oleh karena objek gugatan Penggugat yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara ini berkaitan dengan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), maka mengacu pada ketentuan Pasal 150 UU Nomor 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka (7) huruf b dan angka (17) jo Pasal 2 jo Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 majelis hakim berpendapat bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara yang diajukan oleh Penggugat."

21. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* yang mengacu pada ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka (7) huruf b dan angka (17) jo. Pasal 2 jo. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut sangat keliru, lalai dan tidak memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Padahal Peraturan Perundang-Undangan Mewajibkan Gugatan Memenuhi dan berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial yang dikutip sebagai berikut:

Pasal 82

"Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya putusan dari pihak pengusaha "

22. Bahwa syarat-syarat atas objek gugatan dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja harus dipenuhi oleh Para Termohon Kasasi/Para Penggugat sebagaimana dimaksud pada Pasal 159 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

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 kewaktu.
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)

Maka terbukti dalam perkara *aquo*, baik Pemohon Kasasi/Tergugat maupun para Termohon Kasasi/para Penggugat tidak pernah mengajukan bukti telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja karena memang Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para Termohon Kasasi/para Penggugat (vide bukti T-23 s/d bukti T-28);

Sedangkan berdasarkan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"(1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

a. Melakukan penipuan, penggelapan, pencurian atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
e. Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara; atau
j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih."

Maka berdasarkan bukti T-23 s/d bukti T-28, terbukti Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan

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 kewaktu.
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)

Kerja terhadap para Termohon Kasasi/para Penggugat dengan alasan apapun melainkan/atau berakhirnya hubungan kerja karena demi hukum PKWT berakhir;

Dan berdasarkan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3) dan Pasal 162 dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya."

Maka berdasarkan bukti T-23 s/d bukti T-28, terbukti bahwa para Termohon Kasasi/para Penggugat tidak pernah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh karenanya tidak diperlukan adanya penetapan;

Berdasarkan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"(3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)."

Maka terbukti berakhirnya PKWT Para Termohon Kasasi/para Penggugat bukan karena adanya delik pidana tetapi demi hukum PKWT berakhir;

Berdasarkan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"(1) Pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri memperoleh uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

(2) Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

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 kewaktu.
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)

(3) pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat:

a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;

b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan

c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

(4) Pemutusan hubungan kerja dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial."

Berdasarkan bukti-bukti, maka terbukti tidak pernah terjadi pengunduran diri yang dilakukan para Termohon Kasasi/para Penggugat karena berakhirnya hubungan kerja dikarenakan demi hukum PKWT berakhir;

23. Bahwa pertimbangan *Judex Facti* tersebut jelas merupakan kelalain hukum, karena *Judex Facti* dalam pertimbangannya mengacu pada ketentuan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 jo. Pasal 1 angka (7) huruf b dan angka (17) jo. Pasal 2 jo. Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 yang merupakan definisi bukan merupakan objek gugatan, karena objek gugatan adalah bukti-bukti berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan oleh karenanya terbukti bahwa Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak memiliki bukti-bukti berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004;

24. Bahwa kelalaian *Judex Facti* yang mempertimbangkan serta menjadikan definisi menjadi objek gugatan, padahal bukti-bukti Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak termasuk dalam Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dan kemudian menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo (Kompetensi Absolut) adalah sebuah kekeliruan yang sangat nyata;

25. Bahwa dengan demikian pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat berwenang memeriksa, mengadili dan memutus perkara aquo adalah merupakan pertimbangan dan amar yang sangat keliru dan sangat tidak berdasar serta merupakan produk kelalaian Judex Facti, apalagi terbukti bahwa objek perkara tidak memenuhi dan

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 kewaktu.
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)

bertentangan dengan syarat-syarat yang diwajibkan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Berdasarkan fakta dan bukti hukum sebagaimana yang telah diuraikan diatas, Pemohon Kasasi/Tergugat dengan ini Mohon agar Majelis Hakim Agung Yang Terhormat dalam tingkat kasasi yang memeriksa dan mengadili perkara aquo berkenaan memberikan putusan sebagai berikut:

- Menerima Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi/Tergugat untuk seluruhnya;
- Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;

Dan Mengadili Sendiri:

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat untuk seluruhnya;
- Menyatakan seluruh Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan perpanjangannya antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat berakhir demi hukum dan tidak dapat dikategorikan atau tidak merupakan Perselisihan Hubungan Industrial dan/atau Perselisihan Hak dan/atau Perselisihan Kepentingan dan/atau Perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak berwenang mengadili, memeriksa dan memutus perkara aquo;
- Menghukum Para Termohon Kasasi/Para Penggugat untuk membayar biaya perkara

Atau

Apabila Majelis Hakim Agung pada Mahkamah Agung R.I berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya *(ex aequo et bono).*

DALAM POKOK PERKARA

KEBERATAN IV:

Judex Facti telah salah dalam menerapkan hukum atau terbukti melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengakibatkan *Judex Facti* menilai secara keliru bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib ditandatangani padahal tidak wajib ditandatangani tetapi wajib tertulis;

26. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukumnya pada halaman 63 s/d halaman 66 Putusan PHI telah melakukan kesalahan menerapkan atau melanggar hukum, padahal tidak terdapat ketentuan hukum yang mewajibkan dan mensyaratkan bahwa

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 kewaktu.
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)

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus ditandatangani, yang dikutip sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mempelajari dengan cermat bukti T-la, T-l, T-2, T-2a, T-3, T-3a, T-4, T-4a, T-5, T-5a, T-6, T-6a, T-l2, T-l 7, T-17a, sebagian Para Penggugat tidak menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu, oleh karena tidak terdapat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) Majelis Hakim berkesimpulan bahwa hubungan kerja Penggugat I (Gugun Gunawan), Penggugat VII (Ahmad Alfian), Penggugat XI (Ahmad Firdaus), Penggugat X (Muhamad Subur), Penggugat VI (M. Soleh), Penggugat XVIII (Muhiyar), Penggugat VIII (Joko Handoyo), Penggugat V (Suwandi) dengan Tergugat sejak awal berlangsung perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), bukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-7 Penggugat XXII (Suryani Indrayani) menandatangani PKWT tangal 07 mei 2012 s/d 07 November 2012, setelah berakhirnya PKWT Suryani Indrayani tidak menandatangani PKWT (vide bukti T-7a), Penggugat XII (Tuginem) menandatangani PKWT tanggal 09 Januari 2012 s/'d 09 Juli 2012 (vide bukti T-8) setelah berakhirnya PKWT Tuginem tidak menandatangani PKWT (vide bukti T-8a), Penggugat XVI (Yayan Alfian) menandatangani PKWT tanggal 9 Juli 2012 s/d 9 Januari 2013, setelah berakhirnya PKWT tersebut Yayan Alfian tidak menandatangani PKWT (vide bukti T-9, T-9a), Penggugat IX (Ahmad Kurdiawan) menandatangani PKWT tanggal 9 Juli s/d 9 Januari 2013, setelah berakhirnya PKWT tidak menandatangani PKWT (vide bukti T-10, T-10a), Penggugat XV (Arif Irmawan) menandatangani PKWT tanggal 16 Januari 2012 s/d 16 Juli 2012, setelah berakhirnya PKWT tidak menandatangani PKWT (vide bukti T-ll, T-l la), Penggugat XVII (Suhanda) menandatangani PKWT tanggal 16 Januari 2012 s/d 16 Juli 2012, setelah berakhirnya PKWT tidak pernah lagi menandatangani PKWT bersama Tergugat (vide bukti T-13, T-13a);"

"Menimbang, bahwa Penggugat II (M. Maulana Sidik), Penggugat XIV (Ari), Penggugat XVIII (Mamun), masing-masing PKWT dilakukan dengan Tergugat pada tanggal 16 Januari 2012 s/d 12 Juli 2012, setelah berakhirnya PKWT tidak pernah lagi

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 kewaktu.
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)

menandatangani PKWT bersama Tergugat (vide bukti T-14, T-14a, T-15, T-15a, T-16, T-16a);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas Majelis Hakim berkesimpulan setelah berakhirnya PKWT Para Penggugat atas nama Suryani Indrayani, Tuginem, Yayan Alfian, Ahmad Kurdiawan, Arif Irmawan, Suhanda, hingga saat ini tidak pernah lagi menandatangani PKWT maka dengan memperhatikan tiada bukti Tergugat yang dapat menyangkal dalil gugatan tersebut karenanya Majelis Hakim berkesimpulan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat berubah menjadi PKWTT sejak berakhirnya PKWT. Dengan demikian, hubungan antara Para Penggugat dan Tergugat sampai saat ini dinyatakan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau bersifat permanen bukan dalam bentuk kontrak;"

"Menimbang, bahwa Penggugat XIII (Siti Jubaedah) menandatangani PKWT tanggal 9 Januari 2012 s/d 9 Juli 2012 dan pada tanggal 25 April 2013 s/d 24 Juli 2013 tidak menandatangani PKWT dan pada tanggal 10 Juli 2012 s/d 9 Juli 2013 menandatangani PKWT (vide bukti T-18, T-18b, T-18a);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti diatas oleh karena Penggugat XIII (Siti Jubaedah) sejak diterima bekerja pada Tergugat pernah menandatangani PKWT tanggal 9 Januari 2012 s/d 9 Juli 2012 dan pada tanggal 25 April 2013 tidak menandatangani PKWT, menurut Majelis Hakim bahwa hubungan kerja antara Penggugat XIII dengan Tergugat adalah dimulai dengan hubungan kerja tidak tetap (PKWT) dan kemudian sejak tanggal 25 April 2013 diterima dengan tidak menandatangani PKWT, oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat XIII dan Tergugat sampai saat ini dinyatakan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau bersifat permanen bukan dalam bentuk kontrak;"

"Menimbang, bahwa Penggugat III (M. Amir) tidak menandatangani PKWT sejak Penggugat diterima bekerja pada tanggal 01 Oktober 2012, dan pada tanggal 25 April 2012 s/d 25 Juli 2013 menandatangani PKWT (vide bukti T-20, T-20a);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti diatas oleh karena Penggugat III (M. Amir) sejak diterima bekerja pada Tergugat tidak pernah menandatangani PKWT dan pada tanggal 25 April 2013 menandatangani PKWT, menurut Majelis Hakim bahwa hubungan kerja antara Penggugat

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 kewaktu.
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)

III dengan Tergugat adalah dimulai dengan hubungan kerja tetap atau tidak dalam bentuk kontrak, oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat III dengan Tergugat sampai saat ini dinyatakan dalam bentuk perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau bersifat permanen bukan dalam bentuk kontrak;"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan Tergugat Nmor 01/HRD/SBM/VII/2013 diperoleh fakta bahwa Tergugat pada tanggal 7 Juli 2013 telah mengakhiri kontrak kerja terhadap : Faridi, Muhiyar, Irwan ST, M. Soleh, M. Subur, Gugun GW, Ahmad Alfian, Ahmad Firdaus, Sadeli, Siti Suryani (vide bukti T-25);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan oleh Tergugat Nomor 02/HRD/SBM/VII/2013 diperoleh fakta bahwa Tergugat pada tanggal 09 Juli 2013 telah mengakhiri kontrak kerja terhadap: Tuginem, Trihandaya, Zulfikar, Yayan Alfian, Ahmad KD, Maman H (vide bukti T-26);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan Tergugat Nomor 14/HRD/SBM/VII/13 diperoleh fakta bahwa Tergugat pada tanggal 16 Juli 2013 telah mengakhiri kontrak kerja terhadap : Suwandi, Suhanda, Ag us Sumardi, Arif Irawan, Mamun, Ari, Joko Handoyo, Maulana Sidik (vide bukti T-27);"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan Tergugat Nomor 16/HRD/SBM/VII/13 diperoleh fakta bahwa Tergugat pada tanggal 25 Juli 2013 telah mengakhiri kontrak kerja terhadap : M. Rokib, M. Amir, Dharmawati, Triyanda, Siti Zubaeda, Rosada (vide bukti T-28);"

27. Bahwa kesalahan *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum diatas jelas merupakan pelanggaran hukum, apalagi berdasarkan aturan hukum dan Pasal demi Pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak terdapat satupun kewajiban yang mengharuskan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus ditandatangani serta memberikan akibat dan sanksi hukum bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berikut perpanjangannya yang tidak ditandatangani menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;

28. Bahwa kesalahan dan pelanggaran hukum yang dilakukan *Judex Facti* jelas diatur dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dikutip sebagai berikut:

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 kewaktu.
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)

"(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.

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

(3) ..... "

29. Bahwa jika Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak bersedia menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, tindakan tersebut sengaja dilakukan oleh Para Termohon Kasasi/Para Penggugat agar suatu hari ketika berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, Para Termohon Kasasi/Para Penggugat dapat menggunakan maksud dan tujuan yang menguntungkan mereka, apakah trik dan strategi tersebut tidak merugikan Pemohon Kasasi/Tergugat ??;

30. Bahwa fakta hukum lainnya berdasarkan Bukti T-25 s/d Bukti T-28, bahwa terdapat sejumlah 30 (tiga puluh) karyawan yang berakhir Perjanjian Kontrak Untuk Waktu Tertentu, namun 8 (delapan) orang sangat memahami bahwa PKWT mereka telah berakhir secara umum dikarenakan ke-8 orang dimaksud tidak terperdaya dengan iming-iming dan janji-janji bahwa karena ke-8 orang tersebut sangat memahami peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan;

31. Bahwa, jika *Judex Facti* memeriksa seluruh bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat, terbukti bahwa terdapat kaitan antara PKWT yang tidak ditandatangani dengan masing-masing Surat Permohonan/ Lamaran Kerja yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, dimana seluruh Surat Permohonan/Lamaran Kerja tersebut telah ditandatangani. Atas nama Penggugat I (Vide Bukti T-29), Penggugat VII (vide Bukti T-30), Penggugat XI (Vide Bukti T-31), Penggugat X (Vide Bukti T-32), Penggugat VI (Vide Bukti T-33), Penggugat XVIII (Vide Bukti T-34), Penggugat VIII (Vide Bukti T-40), Penggugat V (Vide Bukti T-44), Penggugat XXII (Vide Bukti T-35), Penggugat XII (Vide Bukti T-36), Penggugat XVI (Vide Bukti T-37), Penggugat IX (Vide Bukti T-38), Penggugat XV (Vide Bukti T-39), Penggugat XVII, Penggugat II (Vide BuktiT-41), Penggugat XIV (Vide Bukti T-42), Penggugat XVIII (Vide Bukti T-43),Penggugat XIII (Vide Bukti T-45), Penggugat III (Vide Bukti T-47);

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 kewaktu.
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)

32. Bahwa berdasarkan seluruh bukti Surat Permohonan/Lamaran Kerja dimaksud seharusnya *Judex Facti* mempertimbangkan bahwa terjadinya hubungan kerja antara Pemohon Kasasi/Tergugat dengan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah berdasarkan Surat Permohonan/Lamaran Kerja yang diajukan oleh Para Termohon Kasasi/Para Penggugat BUKAN berdasarkan lisan, oleh karenanya secara logika bahwa jika Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang secara sengaja tidak menandatangani PKWT atau Perpanjangannya jelas merupakan tindakan itikad buruk, apalagi secara sengaja dan terencana dilakukan;
33. Bahwa fakta lainnya *Judex Facti* dalam pertimbangannya tidak mempertimbangan dokumen bukti yang berisi daftar nama-nama Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang tertulis berstatus karyawan kontrak, termasuk uraian secara detail tanggal mulai berlaku kontrak dan berakhirnya kontrak kerja sebagaimana dibuktikan pada Bukti T-23 s/d Bukti T-28, dimana berdasarkan bukti-bukti ini jelas bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dibuat secara tertulis karena terbukti adanya tanggal berlaku dan berakhirnya kontrak;
34. Bahwa seharusnya *Judex Facti* juga memahami dan mempertimbangkan bahwa terbitnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu selain dikarenakan adanya dan terkait dengan Surat Permohonan/Lamaran Kerja Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani, juga adanya kesepakatan secara tertulis bersama Serikat Pekerja, kemudian secara tertulis diberitahukan dan diumumkan agar Para Termohon Kasasi/Para Penggugat mengetahui bahwa PKWT akan berakhir dan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak kaget karena jauh sebelum berakhirnya PKWT, Pemohon Kasasi/Tergugat telah berunding, menempuh prosedur dan mekanisme, termasuk yang paling penting adalah melakukan kesepakatan bersama dengan Serikat Pekerja;
35. Bahwa jika *Judex Facti* berkesimpulan bahwa akibat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang tidak ditandatangani menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Permanen), maka pertanyaannya adalah mohon aturan hukum yang mengatur kewajiban menandatangani tersebut;

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 kewaktu. 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)

36. Maka berdasarkan uraian diatas, terbukti kesalahan *Judex Facti* dalam menerapkan ketentuan hukum telah mengakibatkan terciptanya pertimbangan hukum yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu Pemohon Kasasi/Tergugat mohon agar Majelis Hakim Kasasi Yang Mulia berkenan untuk membatalkan Putusan *Judex Facti,* serta dan untuk selanjutnya dengan mengadili sendiri, menolak seluruh Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat dalam perkara aquo.

KEBERATAN V:

Meskipun *Judex Facti* telah mempertimbangkan dan mengutip bukti-bukti yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat. Namun *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam menerapkan hukum dan sekaligus memberikan pertimbangan hukum *yang bertentangan dengan bukti-bukti tersebut;*

37. *Bahwa Judex* Facti dalam pertimbangan hukumnya telah melakukan kesalahan dan pelanggaran hukum sebagaimana dikutip pada halaman 66 Putusan PHI, yakni sebagai berikut:

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-23 diperoleh fakta bahwa antara Para Penggugat dengan Tergugat telah sepakat : mengatur besaran upah yaitu untuk pekerja dengan masa kerja 2 tahun atau lebih sebesar Rp. 2.000.000,00 , masa kerja mulai enam bulan sampai dengan 2 tahun sebesar Rp. 1.700.000,00 ,"

"Menimbang, bahwa berdasarkan bukti yang diajukan Tergugat diperoleh fakta bahwa Tergugat telah membayar upah Penggugat XII (Tuginem) bulan Juli 2013 sebesar Rp. 599.994,00 dan Penggugat I (Gugun Gunawan) sebesar Rp. 396.662,00 (vide bukti T-50, T-51);"

"Menimbang, bahwa oleh karena alasan PHK tersebut tidak didasarkan pada fakta riil serta tidak didukung dengan landasan hukum positif maka dengan mengingat pula suatu kenyataan bahwa Para Penggugat tidak melakukan suatu kesalahan atau perbuatan yang merugikan Tergugat karenanya dengan memperhatikan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 maka sesuai Pasal 155 ayat (1) dan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 - tindakan PHK oleh Tergugat terhadap Para Penggugat sebagaimana yang telah dipertimbangkan diatas adalah batal demi hukum dan beralasan oleh karenanya menghukum Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Para

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 kewaktu.
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)

Penggugat (terkecuali untuk Penggugat XX (M. Rokib), Penggugat VI (Rosadah) dan Penggugat XXI (Trianda Pratama) pada posisi atau bidang pekerjaan yang semula, karenanya atas Petitum Para Penggugat angka (4) haruslah dinyatakan dikabulkan untuk sebagian;"

38. Bahwa *Judex Facti* yang telah menjadikan bukti yang diajukan Pemohon Kasasi/Tergugat yakni Bukti T-23 dan Bukti T-49, Bukti T-50 serta Bukti T- 51 sebagai bahan pertimbangan, namun Judex Factie lupa membaca bahwa pada bukti-bukti tersebut jelas tercantum dan sangat jelas tertulis serta terbaca bahwa status Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah karyawan kontrak bukan karyawan permanen;
39. Bahwa jika *Judex Facti* telah membaca Bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut maka seharusnya Judex Factie mempertimbangan poin ke-5 dari Bukti T-23 yang dikutip sebagai berikut : "Bahwa Pihak Pertama (Ke I) dan Pihak Kedua (II) sepakat kerja kontrak berjalan seperti biasa dan penerimaan karyawan baru, baik kontrak maupun karyawan harian upah sesuai dengan kesepakatan antara penerima pekerja dengan calon tenaga kerja";
40. Bahwa berdasarkan klausul pada Bukti T-23 tersebut, jelas bahwa pengertian "sepakat kerja kontrak berjalan seperti biasa" memiliki makna dan tujuan bahwa seluruh kerja kontrak tunduk dan telah diatur tanggal berlaku dan tanggal berakhirnya. Kesepakatan tersebut adalah berdasarkan persetujuan Serikat Pekerja yang notabene adalah perwakilan resmi dari Para Termohon Kasasi/Para Penggugat;
41. Bahwa selain itu, *Judex Facti* juga telah mempertimbangkan Bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 yang merupakan Slip Gaji Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, namun Judex Facti kembali keliru dan salah memberikan pertimbangan padahal jelas terbaca pada Bukti tersebut bahwa status karyawan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah Karyawan Kontrak dan gaji adalah mingguan;
42. Bahwa oleh karenanya pertimbangan *Judex Facti* yang menyatakan telah terjadi PHK terhadap Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah jelas merupakan kesalahan yang sangat fatal dan menyimpang serta bertentangan dengan ketentuan hukum. Ironisnya Judex Factie dalam pertimbangan telah menjadikan Bukti T-23, Bukti

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 kewaktu.
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)

T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 sebagai dasar dan bahan pertimbangannya yang jelas-jelas tercantum bahwa status karyawan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat adalah sebagai Karyawan Kontrak;

43. Bahwa dengan demikian, jelas pertimbangan *Judex Facti* yang mengacu pada Bukti T-23, Bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 dan kemudian menyatakan bahwa tindakan PHK oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap Para Termohon Kasasi/Para Penggugat berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebuah kekeliruan besar, dimana seharusnya dalam pertimbangannya Judex Factie mengaitkan ada atau tidak korelasi dan hubungan hukum antara Bukti T-23, Bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 sebagai objek gugatan dengan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 151 ayat (1) dan Pasal 170 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sebagai dasar untuk menyatakan telah terjadi PHK;

44. Bahwa fakta lainnya yang mungkin *Judex Facti* lupa dan keliru ketika memeriksa bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat yakni Bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51, dimana tercantum perincian gaji yang diterima tersebut adalah gaji mingguan. Pertanyaannya, apakah mungkin karyawan tetap menerima gaji mingguan ?? Jawabnya adalah tidak mungkin, kecuali karyawan upah harian;

45. Bahwa berdasarkan uraian diatas, terbukti *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam menerapkan ketentuan hukum dan sekaligus telah menciptakan mempertimbangkan hukum yang keliru dan bertentangan dengan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat yakni Bukti T-23, Bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 sebagai bukti yang sah, akibatnya *Judex Facti* menghasilkan pertimbangan yang menyimpang dari bukti-bukti tersebut, untuk itu Pemohon Kasasi/Tergugat mohon agar Majelis Hakim Kasasi Yang Mulia berkenaan untuk membatalkan Putusan *Judex Facti,* serta dan untuk selanjutnya dengan mengadili sendiri, menolak seluruh Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat dalam perkara aquo.

KEBERATAN VI:

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 kewaktu.
Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)

Dalam perkara aquo terbukti tidak pernah terjadi PHK karena *Judex Facti* dalam putusan selanya menolak tuntutan provisi yang diajukan oleh para Termohon Kasasi/para Penggugat dengan alasan tidak terdapat bukti surat skorsing dan phk;

46. Bahwa Judex Factie dalam pertimbangannya telah mengakui bahwa tidak terdapat bukti-bukti telah terjadi skorsing dan PHK terhadap para Termohon Kasasi/para Penggugat sebagaimana dikutip dalam halaman 58 Putusan PHI aquo, yakni sebagai berikut:

    "*Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara a quo tidak terdapat bukti-bukti yang menyatakan bahwa Tergugat telah menerbitkan surat skorsing menuju PHK terhadap Para Penggugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis tidak memiliki landasan hokum untuk dapat mengabulkan tuntutan provisi Para Penggugat dengan suatu putusan sela*"

47. Bahwa berdasarkan logika hukum, seharusnya *Judex Facti* juga menolak pokok perkara pada Gugatan aquo guna mensinkronkan antara pertimbangan hukum dan amar putusan *Judex Facti* yang menyatakan terbukti bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat tidak pernah melakukan PHK terhadap Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, sehingga jika dalam pokok perkara **Judex Facti** memutuskan bahwa terjadi PHK, maka jelas keputusan tersebut merupakan pelanggaran hukum. Dan seharusnya juga tidak terdapat alasan hukum bagi Judex Facti untuk mengabulkan Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat untuk sebagian dalam perkara aquo;

48. Bahwa oleh karenanya, pertimbangan Judex Facti berikut amar putusan antara Putusan Sela dengan Putusan Pokok Perkara terbukti saling bertentangan padahal alat bukti dan pembuktian yang diajukan pada Putusan Sela dan Pokok Perkara adalah sama, maka Pemohon Kasasi/Tergugat mohon agar Majelis Hakim Agung R.I selaku pemangku kekuasaan yudikatif tertinggi di Indonesia berkenaan untuk membatalkan Putusan Judex Facti, dan untuk selanjutnya mengambil alih perkara aquo dengan menyatakan bahwa Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat sudah selayaknya ditolak secara keseluruhan.

KEBERATAN VII:

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 kewaktu.
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)

Kesalahan penerapan hukum yang dilakukan oleh *Judex Facti* mengakibatkan *Judex Facti* gagal dalam memahami hakekat bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat yang terbukti bahwa perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum telah berakhir sehingga akhirnya *Judex Facti m*enciptakan kekacauan hukum (*legal disorder*) dengan alasan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja

49. Bahwa dalam uraian dan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat dalam persidangan perkara *aquo,* dimana pada pokoknya Pemohon Kasasi/Tergugat telah membuktikan bahwa dalam perkara *aquo* tidak pernah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja melainkan karena demi hukum telah berakhir masing-masing Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Para Termohon Kasasi/Para Penggugat;

50. Bahwa dasar hukum berakhirnya Perjanjian Kerja dimaksud adalah berdasarkan Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dikutip sebagai berikut:

"(1) Perjanjian kerja berakhir apabila:

a. ……;
b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
c. …….;
d. …….

……..."

51. Bahwa berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terbukti bahwa telah terjadi berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja dimaksud, namun dalam melakukan proses pemeriksaan terhadap perkara aquo, *Judex Facti* terbukti tidak konsisten dan mengesampingkan bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, dimana dalam pertimbangan hukumnya bahwa *Judex* Facti mengacu dan merujuk pada bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, namun *Judex Facti* gagal memahami hakekat dan tujuan bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut sehingga menciptakan kesimpulan subjektif yang menyimpang dari substansi bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat tersebut;

52. Bahwa selain itu dalam pertimbangnya bahwa *Judex Facti* mengabaikan sebagian besar bukti-bukti yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat, padahal berdasarkan ketentuan hukum bahwa antara bukti satu dengan bukti lainnya merupakan sebuah kesatuan yang tidak terpisahkan, sehingga tidak mengherankan jika

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 kewaktu.
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)

tindakan *Judex Facti* yang tidak secara utuh mempertimbangkan seluruh bukti-bukti Pemohon Kasasi/Tergugat diibaratkan seperti beberapa orang buta yang meraba seekor gajah, namun masing-masing secara terpisah memegang telinga atau kaki atau badan atau belalai, dan kemudian ketika ditanya bagaimana bentuk gajah, maka masing-masing akan memberi jawaban yang berbeda, karena akibat tidak meraba wujud gajah secara keseluruhan;

53. Bahwa fakta hukum lainnya dalam Surat Gugatan *aquo* bahwa Para Termohon Kasasi/Para Penggugat mendalilkan bahwa Pemohon Kasasi/ Tergugat telah melakukan PHK terhadap Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, namun sampai adanya Putusan PHI aquo, terbukti Para Termohon Kasasi/Para Penggugat tidak pernah mengajukan bukti Surat PHK dan/atau Surat Skorsing dan/atau Surat Peringatan yang pernah dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat terhadap Para Termohon Kasasi/Para Penggugat;
54. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum, *Judex Facti* dalam pertimbangannya seharusnya memeriksa bukti-bukti Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang terkait dan memiliki hubungan hukum dengan dalil-dalil Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang mengklaim telah terjadi PHK terhadap Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, namun *Judex Facti* mengabaikan kewajiban dimaksud sehingga ketidakcermatan *Judex Facti* mengakibatkan terciptanya kekacauan hukum (legal disorder) atas Putusan PHI **aquo;**
55. Bahwa tindakan Judex Factie yang telah menciptakan kekacauan hukum (legal disorder) dalam perkara aquo, akan dilihat sebagai suatu preseden buruk dalam Hubungan Industrial di Indonesia, maka Pemohon Kasasi/Tergugat mohon agar Majelis Hakim Agung R.I selaku pemangku kekuasaan yudikatif tertinggi di Indonesia berkenaan untuk membatalkan Putusan Judex Factie, dan untuk selanjutnya mengambil alih perkara aquo dengan menyatakan bahwa Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat sudah selayaknya ditolak secara keseluruhan;

KEBERATAN VIII:

Terbukti tidak pernah terjadi skorsing dan/atau phk terhadap para Termohon Kasasi/para Penggugat, maka penerapan hukum yang dilakukan oleh Judex Factie terkait pembayaran upah dan THR sebagai kompensasi jelas bertentangan dan melawan hukum;

Disclaimer
Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu kewaktu.
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)

56. Bahwa berdasarkan pertimbangan hukum Judex Facti terkait dengan pembayaran upah dan THR Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, dimana *Judex Facti* telah mempertimbangkan bahwa Para Termohon Kasasi/Para Penggugat berhak untuk upah bulan Juli 2013 dan THR 2013, masing-masing berjumlah Rp. 3.400.000,00 (tiga juta empat ratus ribu Rupiah);

57. Bahwa berdasarkan Bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 yang tidak dipertimbangkan oleh *Judex Facti* untuk memutus tuntutan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat, jelas tercantum bahwa Para Termohon Kasasi/Para Penggugat telah menerima upah pada tanggal 6 Juli 2013, dimana upah tersebut diberikan setiap minggu sesuai dengan hari kerja yang berlaku;

58. Bahwa dengan demikian, *Judex Facti* telah melakukan kesalahan dalam pertimbangannya karena mengabaikan Bukti-bukti T-49, Bukti T-50 dan Bukti T-51 bagi Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang berstatus karyawan kontrak, oleh karenanya tidak terdapat alasan dan dasar hukum bagi *Judex Facti* untuk menghukum Pemohon Kasasi/Tergugat memenuhi pembayaran upah dan THR tersebut karena perkara ini terbukti bukan pemutusan hubungan kerja namun dikarenakan demi hukum berakhir Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi Para Termohon Kasasi/Para Penggugat;

59. Bahwa sewajibnya *Judex Facti* dalam pertimbangannya memeriksa bukti-bukti Para Termohon Kasasi/Para Penggugat yang terkait dengan slip gaji Para Termohon Kasasi/Para Penggugat sehingga terdapat korelasi dan hubungan hukum yang tidak bertentangan antara bukti slip gaji dengan pemenuhan tuntutan upah dan THR, dengan demikian berdasarkan hal tersebut Pemohon Kasasi/Tergugat mohon agar Majelis Hakim Agung R.I selaku pemangku kekuasaan yudikatif tertinggi di Indonesia berkenaan untuk membatalkan Putusan *Judex Facti*, dan untuk selanjutnya mengambil alih perkara aquo dengan menyatakan bahwa Gugatan Para Termohon Kasasi/Para Penggugat sudah selayaknya ditolak secara keseluruhan;

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 7 November 2014 dan kontra

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 kewaktu.
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)

memori kasasi tanggal 1 Desember 2014 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa keberatan Pemohon Kasasi dalam hal ini PT. Sumber Bahagia Metalindo tidak dapat dibenarkan, karena putusan *judex facti* dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah benar dalam pertimbangan hukum mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para Termohon Kasasi/para Penggugat/para Pekerja PT. Sumber Bahagia Metalindo, yang dibatalkan sesuai ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang mana hubungan kerja tetap berlanjut, sesuai fakta-fakta dan bukti-bukti yang terungkap dalam persidangan terhadap Tergugat memiliki hubungan kerja yang bersifat tetap, demikian pula hak kekurangan upah, termasuk Tunjangan Hari Raya (THR) yang harus dibayar oleh Pemohon/Tergugat, sebagaimana telah dipertimbangkan dan diputus sesuai amar putusan Pengadilan Hubungan Industrial *aquo*;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di atas 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;

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 kewaktu.
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)

M E N G A D I L I

Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO** tersebut;

Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 2 April 2015 oleh Dr. H. Supandi, SH., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Bernard, SH., MM., dan H. Arief Soedjito, SH., MH., 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 Yusticia Roza Puteri, SH., MH., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,	K e t u a,
Ttd/ Bernard, SH., MM.	Ttd/ Dr. H. Supandi, SH., M.Hum.
Ttd/ H. Arief Soedjito, SH., MH.	

Panitera Pengganti,

Ttd/ Yusticia Roza puteri, SH., MH.

Untuk salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.

NIP. 195912071985122002.

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 kewaktu. 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)