



P U T U S A N

Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN, berkedudukan di B & G Tower Lt. 7,8 & 9, Jalan Putri Hijau Nomor 10, Kesawan Medan Barat dan di Jalan Access Road Inalum, Dusun IV, Tanjung Permai, Desa Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara, Provinsi Sumatera Utara, dalam hal ini memberi kuasa kepada M. SA'I RANGKUTI, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat & Konsultan Hukum pada Law Office "M. SA'I RANGKUTI & ASSOCIATES" beralamat di Jalan Letda. Sujono Nomor 37-B, Medan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Oktober 2015;

Pemohon Kasasi dahulu Tergugat II;

L a w a n

RUDIYANSYAH, bertempat tinggal di Dusun V Tanjung Gading, Kabupaten Batubara, dalam hal ini bertindak atas nama dan untuk kepentingan diri sendiri;

Termohon Kasasi dahulu Penggugat;

d a n

PT. KUALA CEMERLANG, berkedudukan di Jalan Access Road PT. Inalum KM.16,5 Desa Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara, Provinsi Sumatera Utara;

Turut Termohon Kasasi dahulu Tergugat I;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan ;

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

Adapun yang menjadi dasar diajukan gugatan ini adalah :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa, gugatan diajukan setelah melewati Proses Bipartit dan Mediasi Tripartit sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dibuktikan dengan Surat Nomor 565/1008/2004 tertanggal 03 Juli 2014 Perihal Anjuran, yang isi anjurannya adalah sebagai berikut:

Agar Management Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan dapat menerima 40 (empat puluh) pekerja/buruh (daftar nama terlampir) yang selama ini bekerja di bawah naungan Perusahaan vendor PT. Kuala Cemerlang, status kerjanya berubah menjadi tanggungjawab pemberi pekerjaan yaitu PT. Multimas Nabati Asahan (MNA);

Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran ini;

2. Bahwa, gugatan ini adalah Gugatan Perselisihan Hak, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama;
3. Bahwa, Penggugat adalah pihak yang dirugikan dengan tidak dipenuhinya hak Penggugat yang disebabkan oleh pelanggaran yang dilakukan para Tergugat dalam melaksanakan Perjanjian Kerja yang tidak sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 59 serta KepMenakerTrans RI Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 dan KepMenakerTrans RI Nomor Kep.233/MEN/2003 dan PerMenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012 serta Surat Edaran MenakerTrans Nomor SE.04/MEN/VIII/2013;
4. Bahwa, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenaga kerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 (1) yang berbunyi "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum", oleh karena itu Penggugat sangat merasa dirugikan oleh tindakan para Tergugat;
5. Bahwa, sampai dengan gugatan ini diajukan, para Tergugat tidak melaksanakan kewajibannya kepada Penggugat yaitu dengan tidak membayarkan upah secara penuh dimana telah tertuang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat (3) yang berbunyi, "Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa *tindakan skorsing* kepada Pekerja/Buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja

Halaman 2 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Pekerja/Buruh”;

6. Bahwa, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 155 ayat (1), (2) dan (3) tindakan yang dilakukan para Tergugat adalah sangat tidak dibenarkan dan sangat merugikan Penggugat, karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dilakukan para Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum dan sudah selayaknya Penggugat masih dan dapat bekerja serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
7. Bahwa, guna mendapatkan kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa, pada tanggal 23 Mei 2014 Pukul 23.00 WIB Penggugat tidak diperkenankan masuk kelokasi kerja untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh oleh security PT.Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) dengan alasan dilarang oleh masuk oleh PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) karena dianggap tidak lagi berstatus sebagai pekerja PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);
2. Bahwa, sampai saat gugatan ini diajukan, antara Penggugat dan para Tergugat masih memiliki hubungan hukum sebagai Pekerja dengan Pengusaha;
3. Bahwa, selama belum ada penetapan mengenai putusan hubungan kerja maka Pengusaha dan Pekerja tetap melaksanakan kewajiban masing-masing, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan: “Selama putusan lembaga penyelesaian hubungan industrial belum ditetapkan, baik Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;
4. Bahwa, berdasarkan pengertian dari Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut, maka Pekerja berkewajiban tetap bekerja, dan pengusaha berkewajiban tetap memenuhi hak normatif Para Pekerja;
5. Bahwa, sudah ada itikad baik dari Penggugat untuk melakukan kewajiban sebagai pekerja, namun dari para Tergugat memiliki itikad tidak baik dengan tidak memberikan Pekerjaan kepada Penggugat dan justru menyuruh Penggugat untuk pulang;
6. Bahwa, sejak Juni 2014 sampai dengan April 2015 saat gugatan ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan, para Tergugat tidak membayarkan upah lagi kepada Penggugat;
7. Bahwa, Upah terakhir Penggugat adalah Rp1.735.000,00 (satu juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu rupiah);

Halaman 3 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa, untuk menghindari itikad yang tidak baik dari para Tergugat dan juga mengingat gugatan ini didasari pula bukti-bukti otentik yang cukup secara hukum serta untuk menjamin agar gugatan ini tidak sia-sia dikemudian hari maka sudah selayaknya Majelis Hakim meletakkan Sita Jaminan terhadap asset para Tergugat;
9. Bahwa, Penggugat merasa khawatir Para Tergugat akan mengasingkan harta kekayaannya guna menghindarkan dirinya dari tanggungjawab membayar hak-hak Penggugat atau ganti kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatannya sesuai dengan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini, maka untuk menjamin pemenuhan tuntutan Penggugat, dengan ini Penggugat Memohon Majelis Hakim yang terhormat yang akan memeriksa dan memutus perkara ini meletakkan sita jaminan atas harta kekayaan Para Tergugat berupa : 1 Unit mobil Kijang Capsul Hijau dengan Nomor Polisi BK 1751 FI milik Tergugat II;
10. Bahwa, Penggugat menerima anjuran oleh mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dengan Surat Anjuran Nomor 565/1008/2004 tertanggal 03 Juli 2014;
11. Bahwa, para Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak kepada Penggugat;

Informasi perihal Para Tergugat :

1. Bahwa, PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor, Dagang Umum, Suplier dan Jasa, merupakan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dari PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II);
2. Bahwa, PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit, merupakan perusahaan pemberi pekerjaan kepada PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);
3. Bahwa, salah satu proses produksi di perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) adalah Proses Fraksinasi CPKO (*Crude Palm Kernel Oil*, CPKO adalah minyak yang berasal dari Inti Sawit) di Departemen CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan;
4. Bahwa, Proses fraksinasi merupakan proses untuk memisahkan minyak sawit kedalam dua fraksi yaitu fraksi liquid yang disebut olien dan fraksi yang dinamakan stearin;
5. Bahwa, Proses fraksinasi CPKO di Departemen CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan merupakan proses pemisahan yang menghasilkan CPKL (*Crude palm Kernel Olien*) dan CPKS (*Crude palm Kernel Stearin*);

Halaman 4 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



6. Bahwa, tahapan atau alur produksi di Departemen CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan adalah sebagai berikut:
 - 6.1 Material (CPKO) ditarik masuk dalam cristalizer untuk mendinginkan;
 - 6.2 Selanjutnya dari cristalizer ditransfer ke dalam Cold Room untuk dibekukan;
 - 6.3 Setelah beku dikeluarkan menggunakan conveyor dalam bentuk cake lalu di bungkus dengan menggunakan kain pembungkus;
 - 6.4 Cake yang telah dibungkus tersebut disusun rapi;
 - 6.5 Setelah disusun diangkat menuju mesin press dengan menggunakan Hoist Crane;
 - 6.6 Dilakukan pengepresan dengan menggunakan mesin press;
 - 6.7 Pengepresan tersebut akan menghasilkan CPKL dan CPKS. Minyak yang ke luar dari kain pembungkus tersebut merupakan produk CPKL, sedangkan minyak yang beku yang tersisa dalam kain pembungkus tersebut merupakan produk CPKS;
 - 6.8 CPKL yang telah keluar dari kain pembungkus lalu ditransfer ke tangki timbun;
 - 6.9 CPKS yang tersisa dalam kain pembungkus dibongkar selanjutnya dipanaskan, setelah mencair lalu ditransfer ke dalam tangki timbun;
 - 6.10 Kain Pembungkus lalu di cuci;
7. Bahwa, Penggugat dipekerjakan untuk pekerjaan membongkar, mencuci, menyusun, conveyor, membungkus cake dan mengoperasikan Hoist Crane di Departemen CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) oleh PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);

Kronologis Hubungan Kerja Penggugat dengan Para Tergugat:

1. Bahwa, Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2011 di Departemen CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) melalui PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);
 - a. Penggugat dipekerjakan untuk pekerjaan membongkar, mencuci, menyusun, conveyor, membungkus cake dan mengoperasikan Hoist Crane di Departemen CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) oleh PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);
 - b. Bahwa, sejak Oktober 2011 sampai dengan 31 Desember 2011 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak pernah diberikan, tanpa alasan yang jelas;
 - c. Bahwa, pada tanggal 01 Januari 2012 Penggugat disuruh Tergugat I untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Nomor 001/KC-



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KT/SPK/A/01-2012 yang berlaku selama 6 (bulan) mulai dari tanggal 01 Januari 2012 s/d 30 Juni 2012;

- d. Bahwa, pada tanggal 01 Juli 2012 Penggugat disuruh Tergugat I untuk menandatangani Addendum Surat Perjanjian Kerja Nomor 001/KC-KT/SPK/A/01-2012 mengenai masa berlaku perjanjian diperpanjang dari 01 Juli 2012 s/d 31 Desember 2012;
- e. Bahwa, sejak 01 Januari 2013 sampai dengan Mei 2014 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak pernah diberikan tanpa alasan yang jelas;
- f. Bahwa, selama bekerja dari tahun 2011 sampai dengan Mei 2014 Penggugat terus bekerja tanpa ada sekalipun masa tenggang;
- g. Bahwa, sejak masuk bekerja Penggugat bekerja dengan jumlah rata-rata 23 hari kerja setiap bulannya;
- h. Bahwa, pada tanggal 23 Mei 2014 Penggugat tidak dapat melakukan kewajibannya sebagai Pekerja/Buruh karena tidak diperkenankan masuk kelokasi kerja oleh security PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) dengan alasan tidak diperbolehkan masuk oleh PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);

Kronologis Perselisihan Hubungan Industrial:

1. Bahwa, tertanggal 09 Mei 2014 Aliansi Buruh Batubara anggota Federasi Serikat Buruh Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) dengan Surat Nomor 011/ABB/V/2014 mengajukan surat kepada Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara perihal Permohonan Pemeriksaan Terhadap PT. Multimas Nabati Asahan dan PT. Kuala Cemerlang, terkait dengan Hubungan Kerja antara pengusaha dan Pekerja/Buruh serta terkait pemenuhan dengan hak-hak pekerja/buruh dimana diduga pengusaha telah melanggar ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan;
2. Bahwa, sehubungan dengan surat tertanggal 09 Mei 2014 tersebut pihak Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara menyampaikan akan melakukan Pemeriksaan pada tanggal 14 Mei 2014;
3. Bahwa, sehubungan dengan rencana Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada tanggal 14 Mei 2014 yang akan melakukan pemeriksaan, Tergugat I diduga mencoba berusaha menutupi pelanggaran sistem ketenagakerjaan yang telah dilakukan dengan memanggil semua pekerja/buruh pada tanggal 13 Mei 2014 secara lisan termasuk termasuk Penggugat untuk menandatangani Surat Perjanjian Waktu Tertentu untuk masa kerja 01 Januari 2014 sampai dengan 30 Juni 2014;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa pada tanggal 13 Mei 2014 Penggugat tidak dapat menghadiri panggilan Tergugat I;

Bahwa, pada tanggal 17 Mei 2014 dengan Surat Nomor A.015/KC-KC/P/V-2014 Tergugat I kembali memanggil beberapa pekerja termasuk Penggugat untuk meminta penjelasan berkenaan dengan ketidaksediaan mendatangi Surat Perjanjian Kerja untuk masa kerja 01 Januari 2014 sampai dengan 30 Juni 2014;

Bahwa, pada tanggal 19 Mei 2014 setelah berkordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara Penggugat bersama beberapa pekerja lain menghadiri panggilan Tergugat I sesuai surat panggilan Nomor A.015/KC-KC/P/V-2014 tersebut, dan pada saat itu Penggugat beserta pekerja yang hadir secara bersama-sama menyatakan akan menandatangani Surat Perjanjian Kerja untuk masa kerja 01 Januari 2014 sampai dengan 30 Juni 2014, setelah selesainya pemeriksaan yang dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara dan pada saat itu Penggugat beserta pekerja yang hadir secara bersama-sama menyatakan akan melaksanakan segala kewajibannya sebagai pekerja/buruh sampai adanya kepastian hukum;

4. Bahwa, tindak lanjut dari surat Aliansi Buruh Batubara anggota Federasi Serikat Buruh Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) dengan Surat Nomor 011/ABB/V/2014, maka tanggal 19 Mei 2014 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara menerbitkan Nota Pemeriksaan Nomor 560/603/2014 kepada PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II), adapun isi dari Nota Pemeriksaan tersebut adalah sebagai berikut :

Sehubungan dengan pemeriksaaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan Saudara yang berlokasi di Kuala Tanjung pada tanggal 14 Mei 2014 dengan ini diminta Saudara sebagai berikut:

1. Saudara belum melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang telah diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan;
Bahwa berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 dinyatakan bahwa "Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang";
Bahwa berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 pelanggaran atas ketentuan tersebut diatas mengakibatkan



hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

Untuk itu Saudara harus segera melaporkan jenis pekerjaan penunjang yng diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan di perusahaan saudara selambat-lambatnya tanggal 30 Juni 2014;

Demikian Nota Pemeriksaan ini dikeluarkan sebagai peringatan, untuk dilaksanakan sesuai dengan batas waktu pelaksanaan tersebut di atas;

5. Bahwa, PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) justru mengabaikan peringatan dari Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara, sehingga pada tanggal 22 Mei 2014 PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) mengancam akan menganggap tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat yang membatalkan tandatangan Surat Perjanjian Kerja yang telah ditanda tangani;
6. Bahwa, Penggugat melalui serikat buruh Aliansi Buruh Batubara Anggota Federasi Serikat Buruh Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) juga telah Meminta Perundingan Bipartit kepada Para Tergugat yakni dengan Surat Nomor 012/ABB/V/2014 tertanggal 22 Mei 2014 & Surat Nomor 013/ABB/V/2014 tertanggal 24 Mei 2014, namun Para Tergugat juga tidak mau menanggapi Permintaan Perundingan Bipartit tersebut;
7. Bahwa, pada tanggal 23 Mei 2014 Pukul 23.00 WIB Penggugat tidak diperkenankan masuk kelokasi kerja untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh oleh security PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) dengan alasan dilarang oleh PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) karena dianggap tidak lagi berstatus sebagai pekerja PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Demi Hukum Berubah Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

1. Bahwa, berdasarkan ketentuan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52:
Ayat (1) Perjanjian Kerja dibuat atas dasar :
 - a. Kedua belah pihak;
 - b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
 - c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
 - d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;



Ayat (2) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Para Pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) dapat dibatalkan;

Ayat (3) Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Para Pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (c) dan huruf (d) batal demi hukum;

2. Bahwa, Perjanjian Kerja yang dilakukan Tergugat I kepada Penggugat sangatlah bertentangan dengan hukum.

3. Bahwa, Perjanjian Kerja yang dilakukan Tergugat I kepada Penggugat bertentangan dengan Undang-Undang 13 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) dan KepMenNakerTrans RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004:

1.1 Pasal 59 ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam masa percobaan atau penjajakan.

Faktanya pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat melalui PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) di Departement CPKO Fractination PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) adalah pekerjaan yang tidak sekali selesai atau bukan sementara sifatnya, bukan pekerjaan musiman dan bukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru terbukti dari masa kerja Penggugat sudah dimulai sejak tahun 2004 sampai dengan saat ini masih terus mengerjakan pekerjaan yang sama;

Selanjutnya dalam penjelasan Pasal 59 ayat (1) dijelaskan Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan;

Faktanya Perjanjian kerja tidak pernah dicatatkan sama sekali ke instansi terkait, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara;

1.2 Pasal 59 ayat (2) Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;

Faktanya pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat melalui PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) di Depatemen CPKO Fractination PT. Multimas



Nabati Asahan adalah pekerjaan yang bersifat tetap, yang secara terus-menerus dikerjakan, tidak terputus-putus dan merupakan bagian dari proses produksi atau pekerjaan yang bukan musiman, tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu;

- 1.3 Pasal 59 ayat (4) Perjanjian Kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;

Faktanya masa kerja penggugat mulai dari tahun 2011;

- 1.4 Pasal 59 ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

Faktanya Penggugat tidak pernah diberitahukan secara tertulis perihal maksud memperpanjang perjanjian kerja. Tergugat I hanya memanggil si Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja yang akan habis masanya dan penandatanganan perpanjangan perjanjian kerja dilakukan sekaligus;

Bahwa Penggugat tersebut mereka hanya sekali mendapatkan salinan perjanjian kerja dan perpanjangan yaitu untuk tahun 2012, selebihnya tidak pernah ada sosialisasi atau penjelasan perihal perjanjian kerja;

- 1.5 Pasal 59 ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;

Faktanya Penggugat terus-menerus bekerja sejak tahun 2011 tanpa melalui masa tenggang dan sistem kerjanya tetap berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

- 1.6 Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (7) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5) dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;

4. Bahwa, berdasarkan surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara pada tanggal 10 April 2012 dengan Nomor Surat 560/1460/2012 Perihal Kebenaran Informasi di PT. MNA, khususnya masalah *outsourcing* di Departement CPKO Fractination pekerjaan tersebut seharusnya dikerjakan oleh tenaga kerja tetap, karena pekerjaan tersebut masih masuk dalam alur



produksi (di dalam surat tercantum pada bagian angka romawi III Pelanggaran Norma Kerja, angka 2 *outsourcing*, huruf d);

5. Bahwa, dengan demikian Penggugat status kerjanya demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sehingga kontrak kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi ikut batal demi hukum;
6. Bahwa, tindakan Para Tergugat yang melarang Penggugat masuk bekerja untuk melaksanakan kewajibannya dapat dikategorikan sebagai tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tanpa terlebih dahulu dirundingkan dengan Penggugat dan tanpa mendapatkan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jelas-jelas telah melanggar ketentuan seperti yang dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
7. Bahwa, Hubungan kerja Penggugat dan Para Tergugat tidak berakhir karena belum ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, dimana secara tegas diatur bahwa menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (1) yang berbunyi: "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum". Pasal 155 ayat (2) berbunyi "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya". Artinya selama belum ada penetapan lembaga penyelesaian hubungan industrial, maka Penggugat masih tetap menjadi Pekerja Para Tergugat yang menjalankan kewajibannya dan mendapatkan semua hak-haknya dari Para Tergugat;
8. Bahwa, berdasarkan Pasal 155 ayat (1), pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum; Penggugat Tunduk, Patuh dan Taat Terhadap Hukum serta serius dalam perubahan status hubungan kerja penggugat yang berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Beralihnya hubungan kerja Penggugat dari Tergugat I ke Tergugat II

9. Bahwa, Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 64: "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis";
Selanjutnya dalam Pasal 65 :



Ayat (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;

Ayat (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung;

Ayat (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum;

Ayat (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Ayat (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

Ayat (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya;

Ayat (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59;

Ayat (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

Ayat (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (7);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

10. Bahwa, PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Kontraktor, Dagang Umum, Suplier dan Jasa, merupakan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dari PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II);
11. Bahwa, PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan minyak kelapa sawit, merupakan perusahaan pemberi pekerjaan kepada PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I);
12. Bahwa, tindakan Tergugat II yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain (kepada Tergugat I) melalui perjanjian pemborongan pekerjaan adalah tindakan yang bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) dan PerMenNakerTrans RI nomor 19 Tahun 2014 tentang Syarat-Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain;
13. Bahwa, berdasarkan Pasal 65 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Ayat (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung;

Faktanya pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat adalah merupakan kegiatan utama yang merupakan kegiatan pokok yang apabila tidak dilakukan akan menghambat proses produksi secara langsung;

14. Bahwa, tanggal 19 Mei 2014 Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara menerbitkan Nota Pemeriksaan Nomor 560/603/2014 kepada PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II), adapun isi dari Nota Pemeriksaan tersebut adalah sebagai berikut:

Sehubungan dengan pemeriksaaan pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan Saudara yang berlokasi di Kuala Tanjung pada tanggal 14 Mei 2014 dengan ini diminta Saudara sebagai berikut:

1. Saudara belum melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang telah diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan;
- Bahwa berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 dinyatakan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa "Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang";

Bahwa berdasarkan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 pelanggaran atas ketentuan tersebut di atas mengakibatkan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

Untuk itu Saudara harus segera melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan di perusahaan saudara selambat-lambatnya tanggal 30 Juni 2014;

Demikian Nota Pemeriksaan ini dikeluarkan sebagai peringatan, untuk dilaksanakan sesuai dengan batas waktu pelaksanaan tersebut di atas;

15. Bahwa, pada tanggal 03 Juli 2014 Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara telah mengeluarkan Anjuran dengan Surat Nomor 565/1008/2014, adalah isi anjuran tersebut adalah sebagai berikut :

Agar Management Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan dapat menerima 40 (empat puluh) pekerja/buruh (daftar nama terlampir) yang selama ini bekerja di bawah naungan Perusahaan Vendor PT. Kuala Cemerlang, status kerjanya berubah menjadi tanggungjawab pemberi pekerjaan yaitu PT. Multimas Nabati Asahan (MNA);

Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 hari kerjasetelah menerima anjuran ini;

16. Bahwa, Penggugat melalui serikat buruh Aliansi Buruh Batubara anggota Federasi Serikat Buruh Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) dengan surat Nomor 019/ABB/VII/2014 Tertanggal 16 Juli 2014 telah memberikan jawaban atas anjuran tersebut yaitu:

Menerima anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batubara Nomor 565/1008/2014 tersebut;

17. Bahwa, Para Tergugat tidak pernah memberikan jawaban atas anjuran dari mediator tersebut, sehingga dapat dikategorikan menolak anjuran dari Mediator.

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

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar upah Penggugat yang belum dibayarkan sejak Juni 2014 sampai dengan April 2015 sebesar Rp19.085.000,00 (sembilan belas juta delapan puluh lima ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut:

Upah bulan Juni s/d April 2015 = 11 bulan upah x Rp1.735.000,00 = Rp19.085.000,00 (sembilan belas juta delapan puluh lima ribu rupiah);

3. Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya tahun 2014 kepada Penggugat sebesar Rp1.735.000,00 (satu juta tujuh ratus tiga puluh lima ribu rupiah)
4. Memerintahkan Para Tergugat untuk membayar 6 bulan upah proses sejak perselisihan ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sampai saat dikeluarkannya putusan yang berkekuatan hukum tetap mengenai pokok perkara sebesar Rp10.410.000,00 (sepuluh juta empat ratus sepuluh ribu rupiah), dengan rincian sebagai berikut :
6 bulan upah x Rp1.735.000,00 = Rp10.410.000,00 (sepuluh juta empat ratus sepuluh ribu rupiah);
Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Para Tergugat batal demi hukum;
5. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat beralih kepada PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
6. Menyatakan masa kerja Penggugat di PT. Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) terhitung sejak awal bekerja di PT. Kuala Cemerlang (Tergugat I), yaitu masa kerja terhitung sejak tahun 2011;
7. Menyatakan agar Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat II paling lama 12 (dua belas) hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
8. Memerintahkan kepada Tergugat II untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp200.000,00 setiap harinya sampai dibuatnya Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atas nama Penggugat;
9. Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi atau upaya hukum lainnya;

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

I. DALAM EKSEPSI :

TENTANG LEGAL STANDING PENGUGAT.

1. Bahwa Penggugat mengajukan Gugatan *aquo* berdasarkan “telah melewati Proses Bipartit dan Mediasi Tripartit yang dibuktikan dengan Surat Nomor

Halaman 15 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

565/1008/2004 tertanggal 03 Juli 2014 Perihal Anjuran, yang isinya anjurannya adalah sebagai berikut": Agar Management Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan dapat menerima 40 (empat puluh) pekerja/buruh (daftar buruh terlampir) yang selama ini bekerja di bawah naungan Perusahaan Vendor PT. Kuala Cemerlang, status kerjanya berubah menjadi tanggungjawab pemberi Pekerjaan yaitu PT. Multimas Nabati Asahan (MNA) agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selama-lamanya dalam jangka waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran ini;

2. Bahwa berdasarkan Putusan Perkara Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Perkara Nomor 71/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, masing-masing tanggal 12 Januari 2015, yang mana berdasarkan putusan tersebut yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat (*inckrah bewijde*) yang berbunyi sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menyatakan Gugatan Provisionil Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Dalam Eksepsi

- Menyatakan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tentang Kuasa Para Penggugat tidak memilik Legal Standing untuk mewakili Para Penggugat, dinyatakan dikabulkan;
- Menyatakan Pengurus Aliansi Buruh Batu Bara tidak berwenang untuk beracara Pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklard*);
 - Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp861.000,00 (delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah);
3. Bahwa berdasarkan adanya Putusan tersebut ketika Penggugat mengajukan Gugatan berdasarkan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu-Bara dan Proses Tripartit dan Bipartit, adalah sangat keliru dan tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, yang mana berdasarkan Putusan Hukum tersebut proses Anjuran, Tripartit dan Bipartit yangn saat itu Penggugat telah memberikan Kuasa kepada Aliansi Buruh Batu Bara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) sehingga kepentingan hukum dari Penggugat diwakilkan kepentingan hukumnya kepada (ABB-SERBUPRI-KASBI) baik untuk mengajukan Tripartit, Bipartit

Halaman 16 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan juga surat-surat yang dilayangkan (ABB-SERBUPRI-KASBI) kepada Instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara bertalian dengan "Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial" kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupten Batu Bara, berdasarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupten Batu Bara, akhirnya membuat Anjuran, yang mana menurut analisa hukum kami, anjuran tersebut dan surat-surat yang dilayangkan oleh (ABB-SERBUPRI-KASBI) yang mewakili kepentingan hukum Penggugat adalah "Cacat Hukum";

4. Bahwa Gugatan Penggugat yang diajukan belum melewati proses Penyelesaian secara Bipartit dan Mediasi sehingga sampai perkara ini di gelar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan, upaya Bipartit dan Mediasi belum pernah dilaksanakan antara Penggugat dan Tergugat II;
5. Bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dapat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya, dengan demikian semakin jelas bahwa Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) adalah bukan sebagai Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga terhadap Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki *Legal Standing* untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan, guna mewakili kepentingan hukum Penggugat dan berdasarkan fakta hukum yang ada sampai dengan Eksepsi dan Jawaban ini disampaikan, di Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan (lc. Tergugat II), belum ada terbentuk Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) dan kemudian juga tidak pernah menerima pemberitahuan tentang adanya terbentuk Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang bernama Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI), sehingga dengan demikian adalah nyata bahwa keberadaan Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki kapasitas hukum (*Legal Standing*) untuk mewakili Penggugat untuk mengajukan Gugatan *aquo* terhadap Tergugat II pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan dan oleh karena terbukti Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) bukanlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Para Penggugat juga bukan sebagai pekerja di PT. Multimas Nabati Asahan (lc. Tergugat II), maka dengan demikian pihak kuasa Para Penggugat juga tidak berwenang untuk menarik PT. Multimas Nabati Asahan sebagai pihak Tergugat II dalam perkara *aquo*;



6. Bahwa berdasarkan seluruh argumentasi hukum yang telah dipaparkan tentang *Legal Standing* kuasa Penggugat diatas, maka secara terang dan tegas bahwa Penggugat sama sekali tidak memenuhi syarat formal, untuk mengajukan Gugatan *aquo*, yang semestinya Penggugat lah yang dengan kepentingan hukumnya sendiri mengajukan Permohonan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara dan bukan melalui (ABB-SERBUPRI-KASBI) yang tidak mempunyai kapasitas hukum yang jelas, oleh karenanya dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo*, kiranya dapat berkenan untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklarch*), *Vide* Putusan MARI Nomor 416/K/Sip/1972 tanggal 12 Juli 1972 “Seseorang yang tidak mempunyai kedudukan hukum (*gemis aanhoedanigheid* atau *disqualificator*) untuk melakukan gugatan harus dinyatakan tidak berwenang melakukan gugatan tersebut (*disqualificatie In person* atau *gemis aan hoedanigheid*)”;

GUGATAN PENGGUGAT KABUR DAN TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBEL*).

1. Bahwa setelah mencermati dengan seksama tentang Gugatan Penggugat yang telah mengikut sertakan Tergugat II sebagai pihak dalam perkara *aquo* adalah sangat keliru dan bertentangan dengan aturan main hukum yang ada, yang mana antara Penggugat dengan Tergugat II tidaklah mempunyai hubungan hukum, hal tersebut secara sah dan tegas telah dipaparkan di dalam Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa “Hubungan kerja terjadi karena ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh” dan untuk itu selanjutnya di dalam Pasal 27 ayat (1) Parturan Menteri Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebahagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menyebutkan “Setiap Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis kepada Pekerja/Buruh”, sehingga patut dan pantas terhadap Gugatan Penggugat dapat dikualifikasi kabur (*Obscuur Libele*) dan keliru, lihat juga SEMA Republik Indonesia Nomor MA/Pemb/0433/84 jo *Vide* MARI Nomor 951/K/Sip/1974 tertanggal 28 Januari 1975 “Bahwa semua Pengadilan patut mentaati instruksi-instruksi/pedoman-pedoman yang diberikan oleh Mahkamah Agung sebagai Hakim tertinggi untuk menghindari kesimpangsiuran dalam penerapan hukum”;
2. Bahwa bertalian dengan hal tersebut di atas sebagaimana substansi Gugatan Penggugat tentang “Perselisihan Hak” maka coba kita lihat



ketentuan Bunyi Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Bunyi Pasal 1 angka 1 Undng Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan bahwa ada 4 (empat) jenis Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan, Jika dikaitkan dengan Gugatan Para Penggugat tersebut sangat lah keliru dan kabur, maka timbul pertanyaan Perselisihan Hak apakah yang akan diminta pertanggungjawaban terhadap Tergugat II ???, yang mana secara tegas telah dipaparkan bahwa antara Tergugat II dengan Penggugat tidak mempunyai hubungan hukum, sebagaimana hubungan hukum yang telah diatur di dalam undang-undang, sehingga patut dan terang Gugatan Penggugat dapat dikualifikasi kabur (*Obscuur Libele*) oleh karenanya dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *aquo* agar kiranya menyatakan secara terang dan tegas bahwa Gugatan Penggugat tidak dapat diterima, Vide MARI Nomor 2511/K/Sip/1981 tanggal 20 Oktober 1986 “Antara Penggugat asal dengan tergugat asal sama sekali tidak terdapat hubungan hukum apapun, sehingga gugatan Penggugat asal yang ditujukan kepada Tergugat asal tidak terbukti dan kerananya harus ditolak”;

3. Bahwa sebagaimana “Rangkaian Cerita” yang telah dituangkan oleh Penggugat di dalam Gugatannya dan membicarakan tentang “upah bulan juni s/d september”, “tunjangan hari raya (thr)” dan “6 (enam) bulan upah” terhadap diri Tergugat II adalah keliru dan tidak beralasan, yang mana Tergugat II secara terang dan tegas menyatakan terhadap Penggugat tidak mempunyai hubungan hukum, sehingga Upah, THR dan Upah 6 (enam) bulan manakah yang harus dibayar oleh Tergugat II ??? dan tidak ada kewajiban hukum apapun yang dapat dimintai pertanggungjawaban terhadap Tergugat II, sehingga patut dan pantas terhadap Gugatan Penggugat dapat dikualifikasi kabur (*Obscuur Libele*) Vide Mari Nomor 523/K/Pdt/1987 tertanggal 14 Mei 1988 “Bahwa gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima karena mengandung isi yang satu sama lain bertentangan/tidak bersesuaian;

II. DALAM POKOK PERKARA

- Bahwa setelah Kuasa Hukum Tergugat II telah menguraikan secara detail di dalam Eksepsi Tentang *Legal Standing* Kuasa dari Penggugat dan terhadap Gugatan Penggugat menurut analisa hukum kami adalah dapat dikualifikasi kabur (*Obscuur Libele*) dan tidak jelas baik tentang kedudukan



hukum kuasa Penggugat dan Hubungan Hukum antara Penggugat dengan Tergugat II yang secara terang dan tegas tidak mempunyai hubungan hukum yang jelas, sebagaimana ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, maka disini kami menjawab di dalam Pokok Perkara Penggugat bahwa Tergugat II taat dan patuh terhadap ketentuan bunyi/isi Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "Hubungan kerja terjadi karena ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh" dan untuk itu selanjutnya di dalam Pasal 27 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebahagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain menyebutkan "Setiap Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh Wajib membuat Perjanjian Kerja secara tertulis kepada Pekerja/Buruh", sehingga untuk dan atas nama kepentingan hukum Tergugat II, kami selaku kuasa hukum dari Tergugat II tidak mengomentari lebih jauh tentang Pokok Perkara Penggugat, yang mana didalam Gugatan Penggugat telah mengandung isi yang satu sama lain bertentangan/tidak bersesuaian dan terindikasi sesat dan meyesatkan, maka patut dan pantas atas Gugatan Penggugat untuk tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklard*) Vide Mari Nomor 294/K/Sip/1971 tanggal 7 Juli 1971 "Suatu gugatan haruslah diajukan oleh orang yang mempunyai hubungan hukum yang bersangkutan dan bukan orang lain, sehingga gugatan yang secara salah diajukan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima";

- Bahwa antara Penggugat dan Tergugat II tidak ada hubungan hukum dan peristiwa hukum yang dikemukakan Penggugat dalam Gugatan tidak jelas memperlihatkan hubungan hukum yang menjadi dasar Gugatan serta antara Penggugat dan Tergugat II tidak pernah ada perselisihan/sengketa;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Tergugat II Eksepsi mohon kepada Pengadilan Hubungan Industri pada Pengadilan Negeri Medan agar memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

- Menerima Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan Para Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
 2. Membebaskan kepada Negara atas biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini;
- Atau jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan putusan Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 28 September 2015 yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
- Menyatakan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat I demi hukum berubah menjadi PKWTT;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I demi hukum beralih menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II;
- Menyatakan tindakan PHK yang dilakukan Tergugat I kepada Penggugat tidak sah menurut ketentuan hukum yang berlaku;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II berakhir karena diputuskan oleh Pengadilan;
- Menghukum Tergugat II untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, penghargaan masa kerja, penggantian hak, THR, upah yang belum dibayar dan upah selama proses perkara, total sebesar Rp43.982.250,00 (empat puluh tiga juta sembilan ratus delapan puluh dua ribu dua ratus lima puluh rupiah);
- Menghukum Tergugat II untuk membayar uang paksa (*dwangsoom*) kepada Penggugat sebesar Rp100.000,00 (seratus ribu) setiap hari apabila tidak menjalankan putusan ini hingga dilaksanakan secara sempurna;
- Membebaskan segala beban biaya yang timbul dalam perkara kepada Negara sebesar Rp611.000,00 (enam ratus sebelas ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya ;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diberitahukan kepada Tergugat II/Pemohon Kasasi pada tanggal 28 September 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat II/Pemohon Kasasi melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 5 Oktober 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 8 Oktober 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 85/Kas/2015/PHI. Jo. Nomor 49/Pdt.Sus.PHI/2015/ PN.Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 8 Oktober 2015;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Penggugat/Termohon Kasasi pada tanggal 17 Oktober 2015, kemudin Tergugat II/Pemohon Kasasi mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 16 November 2015;

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

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

1. SALAH MENERAPKAN ATAU MELANGGAR HUKUM YANG BERLAKU;

- Bahwa Putusan *Judex Facti* didalam perkara *aquo* adalah telah salah menerapkan hukum dan atau melanggar hukum yang berlaku, yang mana Termohon Kasasi mengajukan Gugatan *Aquo* adalah berdasarkan adanya "Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu-Bara", sebagaimana Surat Nomor 565/1008/2004 tanggal 03 Juli 2014 Perihal Anjuran, akan tetapi Anjuran tersebut didapat berdasarkan, Permohonan yang diajukan oleh Aliansi Buruh Batu Bara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI), yang mana saat itu Termohon Kasasi telah memberikan Kuasa kepada ABB-SERBUPRI-KASBI, sehingga kepentingan hukum dari Termohon Kasasi diwakilkan kepentingan hukumnya kepada (ABB- SERBUPRI-KASBI) baik untuk mengajukan Tripartit, Bipartit dan juga Surat-surat yang dilayangkan (ABB-SERBUPRI-KASBI) kepada Instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara bertalian dengan "Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial" kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, berdasarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kab. Batu Bara, akhirnya membuat Anjuran, yang mana menurut analisa hukum kami, anjuran tersebut dan surat-surat yang dilayangkan oleh (ABB-SERBUPRI -KASBI) yang mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi dan selanjutnya Timbul "PRODUK HUKUM" sebagaimana Putusan Perkara Nomor 70/Pdt. Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Perkara Nomor 71/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2014/PN. Mdn, masing-masing tanggal 12 Januari 2015, yang mana berdasarkan putusan tersebut yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat (*inckrah bewijde*) yang berbunyi sebagai berikut:

Halaman 22 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Dalam Provisi

- Menyatakan Gugatan Provisionil Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Dalam Eksepsi

- Menyatakan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tentang Kuasa Para Penggugat tidak memilik Legal Standing untuk mewakili Para Penggugat, dinyatakan dikabulkan;
- Menyatakan Pengurus Aliansi Buruh Batu Bara tidak berwenang untuk beracara Pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklard*);
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp861.000,00 (delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah);
- Bahwa berdasarkan adanya Putusan tersebut ketika Termohon Kasasi mengajukan Gugatan berdasarkan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu-Bara dan Proses Tripartit dan Bipartit, adalah sangat keliru dan tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, yang mana berdasarkan Putusan Hukum tersebut proses Anjuran, Tripartit dan Bipartit yang saat itu Termohon Kasasi telah memberikan Kuasa kepada Aliansi Buruh Batu Bara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) sehingga kepentingan hukum dari Termohon Kasasi diwakilkan kepentingan hukumnya kepada (ABB-SERBUPRI-KASBI) baik untuk mengajukan Tripartit, Bipartit dan juga Surat-surat yang dilayangkan (ABB-SERBUPRI-KASBI) kepada Instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara bertalian dengan "Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial" kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, berdasarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, akhirnya membuat Anjuran, yang mana menurut analisa hukum kami, anjuran tersebut dan surat-surat yang dilayangkan oleh (ABB-SERBUPRI-KASBI) yang mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi, sehingga Produk yang dimohonkan oleh ABB-SERBUPRI-KASBI guna mewakili kepentingan Hukum Termohon Kasasi adalah patut dan pantas "Cacat Hukum";
- Bahwa Gugatan Termohon Kasasi yang diajukan belum melewati proses Penyelesaian secara Bipartit dan Mediasi sehingga sampai perkara ini di gelar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A



Medan, upaya Bipartit dan Mediasi belum pernah dilaksanakan antara Termohon Kasasi I dan Pemohon Kasasi;

- Bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serikat Pekerja / Serikat Buruh hanya dapat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya, dengan demikian semakin jelas bahwa Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) adalah bukan sebagai Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga terhadap Aliansi Buruh Batubara (ABB- SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki *Legal Standing* untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan, guna mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi dan berdasarkan fakta hukum yang ada sampai dengan adanya Putusan ini, di Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan (Ic. Pemohon Kasasi), belum ada terbentuk Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) dan kemudian juga tidak pernah menerima pemberitahuan tentang adanya terbentuk Serikat Pekerja / Serikat Buruh yang bernama Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI), sehingga dengan demikian adalah nyata bahwa keberadaan Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki kapasitas hukum (*Legal Standing*) untuk mewakili Termohon Kasasi, sehingga Produk-Produk yang diajukan oleh Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) guna mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi adalah tidak sah;
- Bahwa apabila Produk yang terdahulu yang pernah ke luar dan sampai saat ini "produk tersebut ada" dan digunakan dan atau diajukan sebagai dasar Gugatan Termohon Kasasi adalah sangat keliru dan bertentangan dengan Aturan Main Hukum yang ada dan apabila tetap dilanjutkan akan melahirkan Produk yang berpotensi melanggar hukum yang berlaku;
- Bahwa ketika Termohon Kasasi ingin kembali melakukan tuntutan hukum dan atau mengajukan kembali Gugatan hukum di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan haruslah menempuh proses dari awal kembali, baik proses tripartite, bipartit dan Permohonan Pencatatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu bara, sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Termohon Kasasi bukan menggunakan Produk yang dimohonkan oleh Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI), yang berdasarkan putusan hukum terhadap Putusan Perkara Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Perkara Nomor 71/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2014/



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- PN.Mdn, Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, masing-masing tanggal 12 Januari 2015, yang mana berdasarkan putusan tersebut yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat (*inckrah bewijde*), yang mana Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak mempunyai Legal Standing untuk mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi dan terhadap putusan-putusan tersebut telah Pemohon Kasasi sampaikan sebagai bukti-bukti tertulis, namun ternyata *Judex Facti* menyekesampingkannya, sehingga patut dan pantas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn tanggal 28 September 2015 adalah salah menerapkan hukum dan melanggar aturan dan etika hukum yang berlaku, sehingga patut dan pantas Gugatan Termohon Kasasi tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklarch*), Vide Putusan MARI Nomor 416/K/Sip/1972 tanggal 12 Juli 1972 “Seseorang yang tidak mempunyai kedudukan hukum (*gemis aanhoedanigheid atau disqualificator*) untuk melakukan gugatan harus dinyatakan tidak berwenang melakukan gugatan tersebut (*disqualificatie In person atau gemis aan hoedanigheid*)”;
- Bahwa Putusan *Judex Facti* juga telah salah untuk menerapkan hukum, yang mana berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan 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 Hak, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat buruh” hanya dalam satu Perusahaan dan hal ini ditegaskan didalam Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menetapkan 4 (empat) jenis perselisihan yang termasuk dalam perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan. Bahwa Gugatan yang dimajukan oleh Termohon Kasasi tidak relevan untuk mengikutsertakan Pemohon Kasasi sebagai pihak dalam perkara ini, karena perselisihan yang terjadi adalah Perselisihan Hubungan Kerja karena hubungan kerja Termohon Kasasi dengan turut Termohon Kasasi adalah berdasarkan PKWT;
 - Bahwa Termohon Kasasi secara sah dan tegas tidak mempunyai Legal Standing untuk mengikut sertakan Pemohon Kasasi karena tidak ada satu bukti atau keterangan saksi-saksi yang menyatakan bahwa Termohon

Halaman 25 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Kasasi mempunyai hubungan hukum dengan Pemohon Kasasi, yang mana hubungan hukum yang terjadi seluruhnya antara Termohon Kasasi dengan Termohon Kasasi II didasarkan kepada Perjanjian Kerja sebagaimana persyaratan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja, sebagaimana berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata, sehingga secara jelas dan tegas telah terbukti bahwa antara Termohon Kasasi dengan turut Termohon Kasasi dan tidak ada alasan hukum putusan *Judex Facti* untuk menafsirkan sebaliknya, sehingga PKWT antara Termohon Kasasi dan turut Termohon Kasasi adalah Sah;

2. LALAI MEMENUHI SYARAT-SYARAT YANG DIWAJIBKAN OLEH PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN;

- Bahwa Putusan *Judex Facti* di dalam perkara *aquo* adalah telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yang mana Termohon Kasasi mengajukan Gugatan *Aquo* adalah berdasarkan adanya "Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu-Bara", sebagaimana Surat Nomor 565/1008/2004 tanggal 03 Juli 2014 Perihal Anjuran, akan tetapi Anjuran tersebut didapat berdasarkan, Permohonan yang diajukan oleh Aliansi Buruh Batu Bara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI), yang mana saat itu Termohon Kasasi telah memberikan Kuasa kepada ABB-SERBUPRI-KASBI, sehingga kepentingan hukum dari Termohon Kasasi diwakilkan kepentingan hukumnya kepada (ABB-SERBUPRI-KASBI) baik untuk mengajukan Tripartit, Bipartit dan juga Surat-surat yang dilayangkan (ABB-SERBUPRI-KASBI) kepada Instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara bertalian dengan "Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial" kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, berdasarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, akhirnya membuat Anjuran, yang mana menurut analisa hukum kami, anjuran tersebut dan surat-surat yang dilayangkan oleh (ABB-SERBUPRI-KASBI) yang mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi dan selanjutnya Timbul "produk hukum" sebagaimana Putusan Perkara Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Perkara Nomor 71/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, masing-masing tanggal 12 Januari 2015, yang mana berdasarkan putusan



tersebut yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat (*inckrah bewijde*) yang berbunyi sebagai berikut:

DALAM PROVISI

- Menyatakan Gugatan Provisionil Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

- Menyatakan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tentang Kuasa Para Penggugat tidak memilik *Legal Standing* untuk mewakili Para Penggugat, dinyatakan dikabulkan;
- Menyatakan Pengurus Aliansi Buruh Batu Bara tidak berwenang untuk beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklard*);
- Membebaskan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp861.000,00 (delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah);
- Bahwa berdasarkan adanya putusan tersebut ketika Termohon Kasasi mengajukan Gugatan berdasarkan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu-Bara dan Proses Tripartit dan Bipartit, adalah sangat keliru dan tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, yang mana berdasarkan Putusan Hukum tersebut proses Anjuran, Tripartit dan Bipartit yang saat itu Termohon Kasasi telah memberikan Kuasa kepada Aliansi Buruh Batu Bara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) sehingga kepentingan hukum dari Termohon Kasasi diwakilkan kepentingan hukumnya kepada (ABB-SERBUPRI-KASBI) baik untuk mengajukan Tripartit, Bipartit dan juga Surat-surat yang dilayangkan (ABB-SERBUPRI-KASBI) kepada Instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara bertalian dengan "Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial" kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, berdasarkan hal tersebut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, akhirnya membuat Anjuran, yang mana menurut analisa hukum kami, anjuran tersebut dan surat-surat yang dilayangkan oleh (ABB-SERBUPRI-KASBI) yang mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi, sehingga Produk yang dimohonkan oleh ABB-SERBUPRI-KASBI guna mewakili kepentingan Hukum Termohon Kasasi adalah patut dan pantas "Cacat Hukum";
- Bahwa Gugatan Termohon Kasasi yang diajukan belum melewati proses Penyelesaian secara Bipartit dan Mediasi sehingga sampai perkara ini di



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gelar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan, upaya Bipartit dan Mediasi belum pernah dilaksanakan antara Termohon Kasasi dan Pemohon Kasasi;

- Bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dapat beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya, dengan demikian semakin jelas bahwa Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) adalah bukan sebagai Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga terhadap Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki *Legal Standing* untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan, guna mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi dan berdasarkan fakta hukum yang ada sampai dengan adanya Putusan ini, di Perusahaan PT. Multimas Nabati Asahan (Ic.Pemohon Kasasi), belum ada terbentuk Aliansi Buruh Batubara (ABB- SERBUPRI-KASBI) dan kemudian juga tidak pernah menerima pemberitahuan tentang adanya terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bernama Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI), sehingga dengan demikian adalah nyata bahwa keberadaan Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki kapasitas hukum (*Legal Standing*) untuk mewakili Termohon Kasasi, sehingga Produk-Produk yang diajukan oleh Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) guna mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi adalah tidak sah dan ketika Produk-Produk tersebut cacat hukum, maka Termohon Kasasi tidak dapat mempergunakan Produk-Produk yang terdahulu telah lahir yang dimohonkan oleh Aliansi Buruh Batubara, untuk mengajukan Gugatan kembali oleh Termohon Kasasi ;
- Bahwa apabila Produk yang terdahulu yang pernah keluar dan sampai saat ini “produk tersebut ada” dan digunakan dan atau diajukan sebagai dasar Gugatan Termohon Kasasi adalah sangat keliru dan bertentangan dengan Aturan Main Hukum yang ada dan apabila tetap dilanjutkan akan melahirkan Produk yang berpotensi telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
- Bahwa ketika Termohon Kasasi ingin kembali melakukan tuntutan hukum dan atau mengajukan kembali Gugatan hukum di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan haruslah menempuh proses dari awal kembali, baik proses tripartite, bipartit dan Permohonan Pencatatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas

Halaman 28 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tenaga Kerja Kab. Batu bara, sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Termohon Kasasi bukan menggunakan Produk yang dimohonkan oleh Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI), yang berdasarkan putusan hukum terhadap Putusan Perkara Nomor 70/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Perkara Nomor 71/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 72/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, Nomor 73/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Mdn, masing-masing tanggal 12 Januari 2015, yang mana berdasarkan putusan tersebut yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat (*inckrah bewijde*), yang mana Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak mempunyai Legal Standing untuk mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi dan terhadap putusan-putusan tersebut telah Pemohon Kasasi sampaikan sebagai bukti-bukti tertulis, namun ternyata *Judex Facti* menyekesampingkannya, sehingga patut dan pantas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Medan Nomor 48/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn tanggal 28 September 2015 adalah telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga patut dan pantas Gugatan Termohon Kasasi tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklarch*), Vide Putusan MARI Nomor 416/K/Sip/1972 tanggal 12 Juli 1972 "Seseorang yang tidak mempunyai kedudukan hukum (*gemis aanhoedanigheid atau disqualificator*) untuk melakukan gugatan harus dinyatakan tidak berwenang melakukan gugatan tersebut (*disqualificatie In person atau gemis aan hoedanigheid*)";

- Bahwa Termohon Kasasi didalam Petitumnya tidak menuntut agar hubungan kerjanya berubah dari PKWT menjadi PKWTT. Putusan *Judex Facti* yang menyatakan PKWT antara Termohon Kasasi dengan turut Termohon Kasasi demi hukum berubah menjadi PKWTT adalah Putusan yang keliru dan mengada-ada, yang mana Putusan *Judex Facti* telah mengabulkan putusan lebih dari pada yang dituntut;

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

Bahwa alasan-alasan keberatan dari Pemohon Kasasi dapat dibenarkan, karena *Judex Facti* telah salah dan keliru serta tidak tepat dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya;

Bahwa kontrak kerja borongan dilakukan antara Tergugat I dan Tergugat II dimana Tergugat I sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang kontraktor, perdagangan umum, *suplier* dan jasa yang menerima pemborongan pekerjaan dari



Tergugat II, dalam hal ini pekerjaan kontrak borongan telah memenuhi Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Penggugat adalah para pekerja yang terikat perjanjian kerja waktu tertentu dengan Tergugat I dan oleh karena pekerjaan borongan sudah selesai dan Tergugat I meminta kepada Tergugat II untuk melarang masuk lagi di tempat Tergugat II, maka Penggugat yang masih terikat PKWT dengan Tergugat I menjadi tanggungjawab Tergugat I, sehingga gugatan yang diajukan kepada Tergugat II menjadi *error in personam*;

Bahwa Termohon Kasasi /Penggugat tidak mempunyai Legal Standing untuk menggugat Pemohon Kasasi/Tergugat II dalam perkara *a quo* karena tidak ada satu bukti atau keterangan saksi-saksi yang menyatakan bahwa Termohon Kasasi /Penggugat mempunyai hubungan hukum dengan Pemohon Kasasi/Tergugat II, yang ada hanya hubungan hukum seluruhnya antara Termohon Kasasi /Penggugat dengan turut Termohon Kasasi /Tergugat I didasarkan kepada Perjanjian Kerja, sebagaimana persyaratan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena ada Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja, sesuai ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, sehingga secara jelas dan tegas telah terbukti hanya ada hubungan hukum antara Termohon Kasasi /Penggugat dengan turut Termohon Kasasi /Tergugat I, sehingga PKWT antara Termohon Kasasi /Penggugat dan turut Termohon Kasasi /Penggugat adalah sah;

Bahwa perjanjian/kontrak pemborongan pekerjaan antara Pemohon Kasasi/Tergugat II dengan turut Termohon Kasasi /Tergugat I masanya telah berakhir;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Mahkamah Agung berpendapat, terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN** tersebut dan membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn tanggal 28 September 2015 selanjutnya Mahkamah Agung akan mengadili sendiri dengan amar sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **PT. MULTIMAS NABATI ASAHAN** tersebut;

Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 49/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn tanggal 28 September 2015;

MENGADILI SENDIRI:

DALAM PROVISI

- Menyatakan Gugatan Provisionil Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (NO);
- Membebaskan biaya perkara pada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari : Kamis, tanggal 26 Mei 2016, oleh Dr.H. Zahrul Rabain, S.H., M.H. Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. dan Dr. Fauzan, S.H., M.H. Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut, dan oleh Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-Anggota,

Ketua,

Ttd

Ttd

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

Dr.H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Ttd

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

Halaman 31 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti,

Ttd

Yusticia Roza Puteri, S.H., M.H.,

Untuk salinan :

MAHKAMAH AGUNG RI
a.n. Panitera
Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, SH., MH.
NIP. 195912071985122002

Halaman 32 dari 32 hal.Put.Nomor 170 K/Pdt.Sus-PHI/2016

Disclaimer

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

Halaman 32