



PUTUSAN

Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

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

1. **GIBTONO**, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan H. Ridwan, Mojowarno, Jombang;
2. **EKO SUKOCO**, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Ketintang Baru 2/22 Surabaya;
3. **ABDUL BASITH**, Warganegara Indonesia, bertempat tinggal di Jalan Bulok Rukem Nomor 21 Surabaya;
Kesemuanya memberi kuasa kepada M. Tambunan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Kutisari Selatan II Nomor 66 Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Maret 2016;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n

PT INFOMEDIA NUSANTARA CABANG SURABAYA, berkedudukan di Jalan Menur Nomor 34 F Surabaya, dalam hal ini diwakili oleh Elvizar KH selaku Direktur Operation PT Infomedia Nusantara, memberi kuasa kepada Tedhi Hermawan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Gedung Graha Rakhmat, Jalan Prambanan Nomor 5 Surabaya, Provinsi Jawa Timur, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 4 November 2016;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

D a n:

1. **KOPERASI INFOMEDIA NUSANTARA SURABAYA (KOPINSA)**, berkedudukan di Jalan Kusuma Bangsa 10-12 Surabaya, yang diwakili oleh Harsrinuksmo Pramadi, selaku Ketua Kopinsa, dalam hal ini memberi kuasa kepada Fadila dan kawan, Para Pegawai Koperasi Infomedia Nusantara Surabaya (KOPINSA), berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Mei 2016;
2. **PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk, REGIONAL V**, berkedudukan di Jalan Ketintang Nomor 156 Surabaya, yang diwakili oleh Herdi Rosadi Harman selaku Direktur Human

Halaman 1 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Capital Management PT Telkom, memberi kuasa kepada Hartoyo, S.H., dan kawan-kawan, Manager Legal & Regulatory Affair, Divisi Telkom Regional II, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 7 Desember 2016;

Para Turut Termohon Kasasi dahulu Para Turut Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa, pekerja Gibtono, bekerja di Turut Tergugat I menerima upah terakhir bulan Januari 2009, pekerja Eko Sukoco, bekerja di Turut Tergugat I menerima upah terakhir bulan Januari 2009, dan pekerja Abdul Basith, bekerja di Turut Tergugat I menerima upah terakhir bulan Januari 2009, ketiganya bekerja dengan masa kerja yang berbeda-beda dan menerima upah UMK Kota Surabaya antara lain:
 - 1.1. Gibtono, bekerja mulai tanggal 01 Juli 2001 atau masa kerja 8 tahun lebih;
 - 1.2. Eko Sukoco, bekerja mulai tanggal 26 Mei 2005 atau masa kerja 4 tahun lebih.
 - 1.3. Abdul Basith, bekerja mulai tanggal 26 Januari 2007 atau masa kerja 2 tahun;
2. Bahwa, Tergugat merupakan subyek hukum berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas dimana menerima pekerjaan dari Turut Tergugat II yaitu penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan atas pekerjaan call center 108;
3. Bahwa, Turut Tergugat I, merupakan subjek hukum berbadan hukum berbentuk koperasi dan rekanan atau klien dari Tergugat yang melaksanakan pekerjaan call center 108 tetap di lokasi Tergugat;
4. Bahwa, Turut Tergugat II, merupakan subyek hukum berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas yang menyerahkan pemborongan pekerjaan call center 108 kepada Tergugat yang merupakan pekerjaan penunjang bagi Turut Tergugat II yang dilakukan terpisah dari manajemen atau kegiatan utama;

Halaman 2 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa, Tergugat, menerima pekerjaan pemborongan kerja dari Turut Tergugat II yaitu pengelolaan call center 108, akan halnya pekerjaan tersebut Tergugat menyerahkan kepada pihak ketiga yaitu Turut Tergugat I;
6. Bahwa, Tergugat dan Turut Tergugat I telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja Gibtono terhitung mulai tanggal 10 Januari 2009, pekerja Eko Sukoco terhitung mulai tanggal 10 Januari 2009 dan kepada pekerja Abdul Basith terhitung mulai tanggal 27 Januari 2009 dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat dan Turut Tergugat I terhadap Para Penggugat tidak sesuai dengan hukum yang berlaku, Ir-rasional dimana telah bertindak secara sepihak dan sewenang-wenang tanpa menghiraukan hak asasi dan hak hukum para Penggugat dan/ataupun tidak memberikan kesempatan kepada Para Penggugat untuk membela haknya;
7. Bahwa, pada bulan November 2014 adanya wacana dari Tergugat bahwa perusahaan akan pindah (relokasi) ke Kabupaten Malang, akan halnya wacana relokasi tersebut, para pekerja yang masih aktif bekerja meminta klarifikasi kepada Tergugat dan Turut Tergugat I yang pada intinya apabila para pekerja tidak mau dimutasi, maka para pekerja dianggap mengundurkan diri dan Tergugat tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
8. Bahwa, para pekerja yang masih aktif bekerja menolak dimutasi dan Tergugat dengan Turut Tergugat I tidak memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), maka para pekerja menuntut hak-hak hukumnya mengingat jenis pekerjaan adalah terus menerus juga masa kerja sudah di atas 2 (dua) tahun lebih sehingga status para pekerja bukan lagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan tetapi sudah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
9. Bahwa, oleh karena Tergugat dan Turut Tergugat I mengabaikan hak-hak hukum para pekerja yang masih aktif bekerja dengan pekerja Gibtono, pekerja Eko Sukoco dan pekerja Abdul Basith bergabung dengan para pekerja sebanyak 59 orang, mengadukan permasalahan kepada DPRD Kota Surabaya dan telah sudah dilakukan pemanggilan untuk dilakukan hearing kepada Tergugat, Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan Para Penggugat akan tetapi dalam hearing tersebut Tergugat tidak hadir, sehingga perselisihan diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk dilakukan Mediasi oleh Mediator;
10. Bahwa, Mediator berdasarkan Pasal 11 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah memanggil 2 (dua) orang Saksi Ahli dalam

Halaman 3 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



sidang mediasi yaitu Bapak Dr. Bambang S. Widagdo Kusumo, S.H., M.Si., mantan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan Bapak Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N., dari Universitas Airlangga Surabaya dengan memberikan keterangan sebagai berikut:

10.1. Keterangan Dr. Bambang S. Widagdo Kusumo, S.H., M.Si.;

- a. Bahwa berdasarkan Pasal 64, 65 dan 66 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Dalam praktek, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Demikian disebut pekerjaan *outsourcing*;
- b. Bahwa berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 antara lain menyatakan bahwa Frasa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan UU Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang obyek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Frasa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” Pasal 65 ayat (7) dan Frasa “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu” Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak diisyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Bahwa dalam kaitan Putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 tersebut telah dikeluarkan beberapa peraturan sebagai berikut:
 - c.1. Surat Edaran Dirjen HI dan Jamsos Kemenakertrans RI Nomor B.31/PHI.JSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011;

- c.2. Pemenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain;
- c.3. SE Menakertrans RI Nomor SE.04/PERMEN/VIII/203 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans R.I. Nomor 19 Tahun 2012;
- c.4. Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;
- d. Bahwa, PT Infomedia Nusantara menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan kepada PT Infomedia Solusi Humanika kemudian merekrut pekerja/buruh diantaranya adalah pekerja/buruh sebagaimana diterangkan di atas melaksanakan pemborongan kerja tersebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat tahun 2013 (dengan beberapa variasi bulan). Dalam konteks ini posisi hukum PT Infomedia Nusantara adalah sebagai perusahaan pemberi pekerjaan borongan dan posisi hukum PT Indomedia Solusi Humanika adalah sebagai perusahaan penerima borongan. Sedangkan antara PT Informedia Solusi Humanika dengan pekerja/buruh terjalin hubungan kerja berdasarkan PKWT yang ditandatangani masing-masing pihak;
- e. Bahwa, jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan (dalam hal ini PT Infomedia Salusi Humanika) harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan (dalam hal ini PT Infomedia Nusantara) kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (Pasal 5 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012). Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 7 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012);

Halaman 5 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- f. Bahwa PT Infomedia Nusantara selaku perusahaan pemberi pekerjaan ternyata belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud Pasal 6 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012, maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PT Infomedia Solusi Humanika beralih kepada PT Infomedia Nusantara sejak ditandatanganinya perjanjian kerja antara para pekerja/buruh dengan PT Infomedia Solusi Humanika;
- g. Bahwa PT Infomedia Solusi Humanika sebagai perusahaan penerima pemborongan belum memiliki ijin usaha yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Perda Provinsi Jawa Timur Palanggaran atas Pasal 17 ayat (1) tersebut diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) Pasal 36 Perda Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;

10.2. Keterangan Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N.;

- a. Bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan call center 108 antara PT Telkom Indonesia dengan PT Infomedia Nusantara, dapat dibenarkan karena hal tersebut merupakan pekerjaan penunjang bagi Telkom dan dilakukan terpisah dari manajemen atau kegiatan utama. Dasar hukum Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- b. Bahwa, pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan PT Infomedia Nusantara kepada PT lain dan berakhir kepada PT ISH (Infomedia Solusi Humanika) tidak dapat dibenarkan oleh hukum, karena perusahaan pemborongan tidak boleh mensubkan kepada perusahaan lain. Dasar hukum Pasal 8 ayat (4) Perda Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 *juncto* Pasal 3 ayat (1) Peraturan Gubernur Jatim Nomor 25 Tahun 2014;
- c. Bahwa, pemborongan pekerjaan dari PT Infomedia Nusantara ke PT Infomedia Solusi Humanika tidak memenuhi syarat sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;



- d. Bahwa, oleh karena perjanjian pemborongan antara PT Infomedia Nusantara ke PT Infomedia Solusi Humanika tidak memenuhi syarat pemborongan pekerjaan, maka menurut Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan (PT Infomedia Solusi Humanika) beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (PT Infomedia Nusantara);
 - e. Bahwa, oleh karena demi hukum status pekerja beralih dari PT Infomedia Solusi Humanika kepada PT Infomedia Nusantara harus memberikan kompensasi PHK yang berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dengan perhitungan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 - f. Bahwa, apabila terjadi perselisihan terkait dengan status peralihan pekerja PT Infomedia Solusi Humanika ke PT Infomedia Nusantara dan mengenai PHK, maka penyelesaiannya melalui Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
11. Bahwa, pada tanggal 03 September 2015 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menerbitkan Surat Anjuran dengan Nomor 69/PHI/IX/2015 yang menganjurkan agar pihak perusahaan (PT Infomedia Nusantara) memberikan kepada para Pekerja Sdr. Aunur Rofiq, dkk (59 orang) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 12. Bahwa, pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya antara lain:
 - 12.1 Bahwa, permasalahan berawal ketika para pekerja resah karena ada wacana yang dimunculkan oleh perusahaan bahwa perusahaan akan pindah (relokasi) ke Malang sehingga para pekerja yang keberatan dengan rencana tersebut mengadakan permasalahan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang kemudian ditindaklanjuti dengan pencatatan perselisihan hubungan industrial;
 - 12.2 Bahwa PT Infomedia Nusantara menerima pekerjaan dari PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom Indonesia) yaitu pengelolaan call center 108, hal ini dapat dibenarkan karena pekerjaan call center



108 merupakan pekerjaan penunjang bagi PT Telekomunikasi Indonesia dan dilakukan terpisah dari manajemen atau kegiatan utama, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan atas pekerjaan call center 108 dari PT Telekomunikasi Indonesia kepada PT Infomedia Nusantara sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

12.3 Bahwa, kemudian PT Infomedia Nusantara meyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan berupa pengelolaan sumber daya manusia untuk menangani pekerjaan di call center 108 tersebut kepada pihak ketiga yang berganti-ganti dan terakhir dengan PT Infomedia Solusi Humanika;

12.4 Bahwa, meskipun para Pekerja terikat hubungan kerja dengan pihak lain yang merupakan rekanan PT Infomedia Nusantara (pihak ketiga yang berganti-ganti dan yang terakhir dengan PT Infomedia Solusi Humanika), namun dalam melaksanakan pekerjaan call center 108 tetap di lokasi PT Infomedia Nusantara sehingga dalam hal ini pelaksanaan penyerahan pekerjaan dari PT Infomedia Nusantara kepada pihak lain tidak memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada intinya menyebutkan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

12.5 Bahwa, ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, dalam hal ketentuan pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

12.6 Bahwa, pelaksanaan pemborongan pekerjaan dari PT Infomedia Nusantara kepada pihak ketiga yang berganti-ganti dan yang terakhir dengan PT Infomedia Solusi Humanika tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, konsekuensinya adalah status hubungan kerja beralih kepada pihak PT Infomedia Nusantara, maka PT. Infomedia Nusantara berkewajiban memberikan semua hak-hak pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan sejak terjalinnnya hubungan kerja;

12.7 Bahwa, kemudian hubungan kerja tidak berlanjut karena pihak perusahaan beranggapan perjanjian berakhir, maka ketika jasa pekerja tidak dipergunakan lagi atau dengan kata lain pihak perusahaan sudah



tidak mempekerjakan lagi para pekerja, maka dalam masalah ini pihak perusahaan dikategorikan melakukan tindakan efisiensi;

12.8 Bahwa, apabila perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja dengan kategori tindakan efisiensi, maka para pekerja masih berhak atas pesangon yang besarnya berpedoman pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4);

13. Bahwa, Tergugat menyerahkan sebagian pelaksanaan pemborongan pekerjaan kepada pihak ketiga yaitu ke Turut Tergugat I, dalam melaksanakan pekerjaan call center 108, sehingga pelaksanaan tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
14. Bahwa, Tergugat berusaha menghindari dari kewajiban dan tanggung jawab dengan menyerahkan pekerjaan kepada Turut Tergugat I, karena tidak ada undang-undang yang mengatur bahwa perusahaan pemborongan pekerjaan dapat mensubkan kepada perusahaan lain;
15. Bahwa, oleh Tergugat mengalihkan pekerjaan sebagian kepada Turut Tergugat I, maka hubungan hukum para Penggugat beralih kepada Tergugat sebagaimana dimaksud Pasal 65 ayat (8) dan hak-hak hukum para Penggugat termasuk kompensasi PHK yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dengan perhitungan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;
16. Bahwa, jenis pekerjaan call center 108 adalah pekerjaan terus menerus, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 Pasal 3 ayat (2) maka, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
17. Bahwa, pada tanggal 15 Februari 2016, Kuasa Hukum Para Penggugat mengirimkan surat yang ditujukan kepada Direktur Utama perusahaan Tergugat di Jakarta perihal penyelesaian permasalahan diluar pengadilan,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akan hal surat tersebut telah mendapat tanggapan/jawaban tanggal 25 Februari 2016 yang menyebutkan bersedia melakukan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan akan tetapi sampai gugatan ini didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak ada penyelesaian;

18. Bahwa, sejatinya para Penggugat tidak ingin mengajukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan tetapi demi kepastian hukum, juga Tergugat tidak melakukan proses pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial dan apabila dipaksakan untuk menjalin hubungan kerja kembali, maka tidak akan ada keharmonisan dalam hubungan kerja;
19. Bahwa, Tergugat telah tidak membayar upah pekerja Gibtono sejak bulan Februari 2009, pekerja Eko Sukoco sejak bulan Februari 2009 dan pekerja Abdul Basith sejak bulan Februari 2009, maka Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa ketentuan "no work no pay" tidak berlaku dan Tergugat wajib membayar upah para Penggugat apabila bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan akan tetapi Tergugat tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari;
20. Bahwa, Pendapat Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yaitu menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003, agar terdapat kepastian Hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa "belum ditetapkan" *a quo*, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian Hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa "belum ditetapkan" dalam Pasal 155 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

Halaman 10 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



21. Bahwa, dengan ini para Penggugat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja dengan mendapatkan Uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dikalikan UMK Kota Surabaya Tahun 2016 sebesar Rp3.045.000,00 dan upah proses pekerja Gibtono sejak bulan Februari 2009, pekerja Eko Sukoco sejak bulan Februari 2009 dan pekerja Abdul Basith sejak bulan Februari 2009 dikalikan UMK Kota Surabaya Tahun 2009 sebesar Rp948.500,00 Tahun 2010 sebesar Rp1.031.500,00 Tahun 2011 sebesar Rp1.115.000,00 Tahun 2012 sebesar Rp1.257.000,00 Tahun 2013 sebesar Rp1.740.000,00 Tahun 2014 sebesar Rp2.200.000,00 dan Tahun 2015 sebesar Rp2.710.000,00 sampai dengan putusan yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana Putusan Mahkamah Konsitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 dengan perincian sebagai berikut:

21.1. Gibtono bekerja mulai tanggal 01 Juli 2001 atau masa kerja 8 tahun lebih:

- Uang Pesangon
2 x 9 x Rp3.045.000,00 =Rp54.810.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
3 x Rp3.045.000,00 =Rp 9.135.000,00
- Uang Penggantian Hak
15% x Rp63.945.000,00 =Rp 9.591.750,00
- Jumlah =Rp 73.536.750,00
- Upah proses mulai bulan Februari 2009 s/d putusan yang berkekuatan hukum tetap;

21.2. Eko Sukoco, bekerja mulai tanggal 26 Mei 2005 atau masa kerja 4 tahun lebih;

- Uang Pesangon
2 x 5x Rp3.045.000,00 =Rp30.450.000,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja
2 x Rp3.045.000,00 =Rp 6.090.000,00
- Uang Penggantian Hak
15% x Rp36.540.000,00 =Rp 5.481.000,00
- Jumlah =Rp42.021.000,00



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Upah proses mulai bulan Februari 2009 s/d putusan yang berkekuatan hukum tetap;

21.3. Abdul Basith, bekerja mulai tanggal 26 Januari 2007 atau masa kerja 2 tahun;

- Uang Pesangon
2 x 3x Rp3.045.000,00 =Rp18.270.000,00
- Uang Penggantian Hak
15% x Rp36.540.000,00 =Rp 2.740.500,00
- Jumlah =Rp21.010.500,00

- Upah proses mulai bulan Februari 2009 s/d putusan yang berkekuatan hukum tetap;

22. Bahwa, akibat perbuatan Tergugat telah membawa penderitaan kehidupan ekonomi (materill) tidak berlebihan kiranya ditambah dengan bunga 0,5 % (nol koma lima persen) setiap bulan terhitung sejak gugatan ini diputus oleh Majelis Hakim yang memeriksa perkara sampai dengan hak para Penggugat dibayar lunas oleh Tergugat;

23. Bahwa, gugatan ini diajukan dengan didukung bukti-bukti yang sah dan autentik, oleh karena itu tidaklah berlebihan kiranya apabila para Penggugat memohon supaya amar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum berupa kasasi dan Peninjauan Kembali serta upaya lainnya baik bantahan dan/atau perlawanan (*verzet*);

24. Bahwa, perkara ini timbul akibat dari perbuatan dari Tergugat, maka Tergugat harus dihukum membayar seluruh biaya perkara;

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

1. Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan perbuatan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Penyerahan pekerjaan oleh Tergugat kepada Turut Tergugat I, tidak sah;
4. Menyatakan Tergugat belum membayar upah pekerja Gibtiono sejak bulan Februari 2009, pekerja Eko Sukoco sejak bulan Februari 2009, dan pekerja Abdul Basith sejak bulan Februari 2009;
5. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus terhitung putusan ini dibacakan;

Halaman 12 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Menghukum Tergugat membayar hak-hak Para Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut :

6.1 Gibtono bekerja mulai tanggal 01 Juli 2001 atau masa kerja 8 tahun lebih;

- Uang Pesangon
 $2 \times 9 \times \text{Rp}3.045.000,00$ =Rp54.810.000,00
- Uang Penghargaan masa kerja
 $3 \times \text{Rp}3.045.000,00$ =Rp 9.135.000,00
- Uang Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp}63.945.000,00$ =Rp 9.591.750,00
- Jumlah =Rp73.536.750,00
- Upah proses mulai bulan Februari 2009 s/d putusan yang berkekuatan hukum tetap;

6.2 Eko Sukoco, bekerja mulai tanggal 26 Mei 2005 atau masa kerja 4 tahun lebih;

- Uang Pesangon
 $2 \times 5 \times \text{Rp}3.045.000,00$ =Rp30.450.000,00
- Uang Penghargaan masa kerja
 $2 \times \text{Rp}3.045.000,00$ =Rp 6.090.000,00
- Uang Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp}36.540.000,00$ =Rp 5.481.000,00
- Jumlah =Rp42.021.000,00
- Upah proses mulai bulan Februari 2009 s/d putusan yang berkekuatan hukum tetap;

6.3 Abdul Basith, bekerja mulai tanggal 26 Januari 2007 atau masa kerja 2 tahun;

- Uang Pesangon
 $2 \times 3 \times \text{Rp}3.045.000,00$ =Rp18.270.000,00
- Uang Penggantian Hak
 $15\% \times \text{Rp}36.540.000,00$ =Rp 2.740.500,00
- Jumlah =Rp21.010.500,00

Ditambah dengan bunga sebesar 0,5% (nol koma lima persen) setiap bulan terhitung sejak gugatan ini diputus sampai hak-hak para Penggugat dibayar lunas oleh Tergugat;

7. Membebaskan seluruh biaya perkara kepada Tergugat;

Atau: Manakala Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain mohon putusan yang adil dan benar (*ex aequo et bono*);

Halaman 13 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Gugatan Telah Lewat Waktu;

Bahwa gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), oleh karena didalam gugatan Penggugat pada perkara *a quo* telah lewat waktu yang dikarenakan setidaknya-tidaknya terdapat hal-hal yaitu:

1. Bahwa Penggugat tidak pernah terikat dengan Tergugat dalam suatu hubungan kerja, dan dalam hal mana Penggugat pada perkara ini tidak pernah menyebutkan dalam positanya dirinya terikat hubungan kerja dengan pihak siapa, namun Penggugat didalam positanya pada butir ke-7 dan butir ke-8 menyebutkan tentang hubungan kerjanya terbentuk oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
2. Bahwa Penggugat dalam positanya butir ke-6 telah menyebutkan hubungan kerjanya telah berakhir masing-masing yaitu:
 - Gibtono pada tanggal 10 Januari 2009;
 - Eko Sukoco pada tanggal 10 Januari 2009;
 - Abdul Bastih pada tanggal 27 Januari 2009.
3. Bahwa Penggugat didalam positanya pada butir ke-7 menyebutkan pada perkara yang telah diajukan gugatan dengan Nomor 66/G/2016/PHI SBY. ini terdapat kualifikasi tentang mengundurkan diri sebagai akhir dari hubungan kerja atas diri para Penggugat;
4. Bahwa mengingat pada Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan "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", serta merujuk pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan: "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha";

Halaman 14 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



5. Bahwa kualifikasi mengundurkan diri adalah termasuk cakupan batasan daluarsa sebagaimana disebutkan pada Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 *juncto* Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka didalam perkara ini jika Penggugat mendalilkan mengenai kualifikasi mengundurkan diri sebagai akibat berakhirnya hubungan kerja untuk itu berdasarkan ketentuan tersebut gugatan yang diajukan oleh Penggugat telah lewat waktu;

Oleh karena didalam gugatan Penggugat telah lewat waktu atau kadaluarsa sebagaimana terurai tersebut diatas, untuk itu mohon kiranya majelis hakim yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara ini berkenan untuk menolak dan atau setidaknya-tidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Gugatan Kabur/*Obscuur Libel*;

Bahwa gugatan Penggugat dalam perkara *a quo*, harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), oleh karena didalam gugatan Penggugat pada perkara *a quo* kabur/*Obscuur Libel* yang dikarenakan setidaknya-tidaknya terdapat hal-hal yaitu:

6. Bahwa pihak Penggugat tidak menyebutkan dengan siapa dirinya mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerjanya, dalam hal ini Penggugat hanya menguraikan pada posisinya pada butir ke-7 dan butir ke-8 menyebutkan tentang hubungan kerjanya terbentuk oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, dan hubungan kerja tersebut telah berakhir dengan waktu yang telah disebutkan Penggugat sebagaimana posisinya pada butir ke-6;
7. Bahwa hubungan kerja sebagaimana definisi dari Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;
8. Bahwa tidak jelas didalam gugatan Penggugat menyebutkan kepada siapa dirinya mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, sehingga perintah kerja beserta upah diberikan oleh siapa;
9. Bahwa tidak mungkin Penggugat dalam suatu waktu yang bersamaan terikat oleh hubungan kerja dengan Tergugat dan Turut Tergugat I karena jelas Tergugat dan Turut Tergugat I adalah merupakan suatu subjek hukum yang berbeda yang menjalankan suatu bidang usaha yang berbeda pula, sehingga hal yang didalilkan Penggugat dalam posisinya butir ke – 6 yang menyatakan dirinya mengalami pemutusan hubungan kerja oleh



Tergugat dan Turut Tergugat I menjadi tidak beralasan secara hukum oleh karena gugatan Penggugat Kabur/*Obscuur Libel*;

Oleh karena didalam gugatan Penggugat terdapat cacat formil dalam penyusunannya sebagaimana terurai tersebut diatas, untuk itu mohon kiranya majelis hakim yang memeriksa, mengadili serta memutus perkara ini berkenan untuk menolak dan atau setidaknya-tidaknya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut, Turut Tergugat II mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

1. Gugatan Prematur

Pasal 136 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang PPHI Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Apabila tidak dilampiri maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;

Sampai dengan Gugatan ini diajukan, Para Penggugat tidak pernah melakukan perundingan bipartit dengan Turut Tergugat II, dan Turut Tergugat II juga belum pernah menjadi pihak dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengenai perselisihan dalam perkara *a quo*;

Hal mana terbukti dalam Gugatan Para Penggugat pada point 10 halaman 4, yang mengutip Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai berikut:

"Bahwa, pada tanggal 03 September 2015 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menerbitkan surat anjuran dengan nomor 69/PHI/IX/2015 yang menganjurkan : Agar pihak perusahaan (PT. Infomedia Nusantara) memberikan kepada para Pekerja Sdr. Ainur Rofiq, dkk (59 orang) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan";

Berdasarkan fakta hukum tersebut, dan dikarenakan terbukti tidak pernah perundingan bipartite dan mediasi yang melibatkan Turut Tergugat II sebagai pihak, maka sudah sepatutnyalah bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima Gugatan Penggugat atau setidaknya-tidaknya mengeluarkan Turut Tergugat II dari Perkara *a quo*;



2. Gugatan Salah Pihak

Pasal 1 angka 1 UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan :

"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 suatu perusahaan";

Pasal 1 angka 6 huruf a dan b UU PPHI No. 2 Tahun 2004 menyatakan :

"Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.";

Pasal 1 angka 9 UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan :

"Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain";

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan:

"Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

Bahwa sesuai dengan Gugatan Para Penggugat sendiri, pada huruf A. Posita point 1. halaman 1 Surat Gugatan, jelas dan nyata, didalilkan sebagai berikut:

"Bahwa, pekerja Gibtono, bekerja di Turut Tergugat I menerima upah terakhir bulan Januari 2009, pekerja Eko Sukoco, bekerja di Turut Tergugat I menerima upah terakhir bulan Januari 2009, dan pekerja Abdul Basith, bekerja di Turut Tergugat I menerima upah terakhir bulan Januari 2009, ketiganya bekerja dengan masa kerja yang berbeda-beda dan „enerima upah UMK Kota Surabaya;

Adalah fakta yang tidak dapat dibantah kebenarannya bahwa tidak pernah ada hubungan kerja antara Para Penggugat dan Turut Tergugat II. Hal ini dikarenakan:

- a. Tidak pernah ada Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Turut Tergugat II;
- b. Para Penggugat menerima perintah dari Tergugat, dan bukan dari Turut Tergugat II;
- c. Para Penggugat tidak mendapatkan upah dari Turut Tergugat II.



d Para Penggugat tidak bekerja di Perusahaan Turut Tergugat II.

Dari fakta-fakta di atas, tidak dapat dibantah kebenarannya bahwa tidak ada hubungan kerja atau hubungan hukum antara Turut Tergugat II dengan Para Penggugat.

Dengan demikian, berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU PPHI Nomor 2 Tahun 2004 seharusnya para pihak dalam gugatan *a quo* hanyalah Para Penggugat, Tergugat, dan Turut Tergugat I saja. Karena Para Penggugat hanya dapat menggugat Tergugat dan Turut Tergugat I, sedangkan Turut Tergugat II, tidak dapat digugat dalam perkara *a quo*;

Berdasarkan hal-hal tersebut maka adalah patut bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima atau setidaknya tidaknya mengeluarkan Turut Tergugat II sebagai Pihak dalam Perkara *a quo*.

3. Gugatan Tidak Jelas

Bahwa, jelas dan nyata, Gugatan ditujukan (salah satunya) kepada Koperasi Infomedia Nusantara Surabaya (Kopinsa) sebagai Turut Tergugat I;

Namun, 2 (dua) orang Saksi Ahli yang dihadirkan oleh Mediator, yaitu Dr. Bambang S. Widagdo Kusumo, S.H., M.Si. (mantan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo) dan Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN. (dari Universitas Airlangga Surabaya), dalam keterangannya jelas dan nyata, sama sekali tidak pernah menyebutkan adanya keberadaan atau peran Koperasi Infomedia Nusantara Surabaya sebagai pihak yang menerima sebagian pekerjaan dari PT. Infomedia Nusantara (Tergugat), hal mana diuraikan oleh Para Penggugat pendiri pada point 10 halaman 2 sampai dengan halaman 4 Surat Gugatannya;

Selain itu, dalam Anjuran yang diajukan sebagai dasar pengajuan Gugatan, dan nyata, sama sekali tidak menyebutkan Koperasi Infomedia Nusantara Surabaya (Kopinsa) sebagai pihak dalam Mediasi;

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka adalah patut bagi Majelis Hakim menolak atau setidaknya tidaknya menyatakan Gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan putusan Nomor 66/G/2016/PHI.Sby., tanggal 7 September 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menolak eksepsi Tergugat, dan Turut Tergugat II;

Dalam Pokok Perkara:

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membebaskan biaya perkara dalam perkara ini kepada negara sebesar Rp856.000,00 (delapan ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut telah diucapkan pada tanggal 7 September 2016 dengan dihadiri Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat, Kuasa Turut Tergugat I dan Kuasa Turut Tergugat II, terhadap putusan tersebut Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 21 Maret 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 26 September 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 76/Kas/2016/PHI Sby. *juncto* Nomor 66/G/2016/PHI.Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 5 Oktober 2016;

Bahwa memori kasasi Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat telah disampaikan kepada:

1. Tergugat pada tanggal 1 November 2016;
2. Turut Tergugat I pada tanggal 25 November 2016;
3. Turut Tergugat II pada tanggal 13 Desember 2016;

Kemudian Tergugat dan Turut Tergugat II mengajukan jawaban memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya masing-masing pada tanggal 21 November 2016 dan tanggal 20 Desember 2016;

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

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

1. Bahwa, atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut, Pemohon Kasasi berkeberatan dan menolaknya dengan tegas, karena Pemohon Kasasi berpendirian bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Telah Salah/Keliru dalam melaksanakan hukum serta memutus perkara atas dasar hal-hal yang bertentangan dengan hukum;
2. *Judex Facti* tidak memberikan pertimbangan ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan:

Halaman 19 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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



- Perlu diketahui bahwa Tergugat (PT Infomedia Nusantara) menerima pekerjaan call center 108 yang diberikan oleh Turut Tergugat III (PT Telekomunikasi Indonesia) dan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut Tergugat menyerahkan kepada pihak ketiga yaitu: Turut Tergugat I dan terakhir kepada Turut Tergugat II namun dalam pelaksanaan pekerjaan call center 108 tetap di lokasi Tergugat;
- Bahwa, Pasal 65 ayat (2) huruf a berbunyi: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut (a) dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- Bahwa, Perjanjian Pemborongan pekerjaan call center 108 antara Turut Tergugat III (PT Telekomunikasi Indonesia) dengan Tergugat (PT Infomedia Nusantara), dapat dibenarkan karena hal tersebut merupakan pekerjaan penunjang bagi Turut Tergugat III (PT Telekomunikasi Indonesia) dan dilakukan terpisah dari manajemen atau kegiatan utama sebagaimana dimaksud Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sedangkan pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan oleh Tergugat (PT Infomedia Nusantara) kepada Turut Tergugat I tidak dapat dibenarkan oleh hukum, karena perusahaan pemborongan tidak boleh mensubkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud Pasal 8 ayat (4) Perda Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 ayat (1) Peraturan Gubernur Nomor 25 Tahun 2014;
- Bahwa, berdasar hal diatas, putusan *Judex Facti* bukan para Penggugat tidak pernah menjelaskan dengan siapa mereka terikat dengan hubungan kerja, melainkan majelis hakim tidak mencermati atau lalai terhadap dalil gugatan penggugat halaman 2 sampai dengan halaman 4 point 10 tentang Pendapat 2 (dua) orang saksi ahli, kemudian poin 11.12 pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang pada intinya menyatakan bahwa ketentuan pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan oleh Tergugat kepada Turut Tergugat I tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja para Penggugat beralih kepada Tergugat;
- Dalil gugatan para Penggugat halaman 5 poin 13 juga tidak dipertimbangkan yang menyatakan bahwa Tergugat menyerahkan sebagian pelaksanaan pemborongan pekerjaan kepada pihak ketiga yang berganti-ganti yaitu ke Turut Tergugat I namun dalam

Halaman 20 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



melaksanakan pekerjaan call center 108 tetap berada di lokasi Tergugat, sehingga pelaksanaan tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

3. Bahwa, pertimbangan Majelis Hakim halaman 31 alinea 3 yang menyatakan: Menimbang, bahwa dalam gugatannya, Para Penggugat tidak pernah menjelaskan dengan siapa mereka terikat dalam hubungan kerja; Pertimbangan tersebut Pemohon Kasasi semula para Penggugat sama sekali tidak sependapat dalam pertimbangan yang menyatakan para Penggugat tidak pernah menjelaskan dengan siapa mereka terikat dalam hubungan kerja karena:
 - 3.1. Telah didalilkan oleh Penggugat dalam posita gugatan halaman 2 point 2 menyatakan Tergugat (PT Infomedia Nusantara) menerima pekerjaan dari turut Tergugat III (PT Telekomunikasi Indonesia) untuk melaksanakan pekerjaan call center 108;
 - 3.2. Dalam posita halaman 2 poin 5 Turut Tergugat I (Koperasi Infomedia Nusantara Surabaya) menerima pekerjaan dari Tergugat (PT Infomedia Nusantara) yang melaksanakan call center 108 tetap dilokasi Tergugat (PT Infomedia Nusantara);
 - 3.3. Penyerahan pekerjaan dari Tergugat (PT Infomedia Nusantara kepada Turut Tergugat I (Koperasi Infomedia Nusantara) tidak dilaporkan oleh Tergugat kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012. Dengan demikian apabila perusahaan pemberi pekerjaan memberikan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan maka hubungan kerja antara para Penggugat beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan yaitu Tergugat (PT Infomedia Nusantara);
 - 3.4. Turut Tergugat I (Koperasi Infomedia Nusantara) ternyata belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud Pasal 6 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012, maka demi hukum hubungan kerja para Penggugat beralih kepada Tergugat (PT Infomedia Nusantara) sejak ditandatangani perjanjian kerja antara para penggugat dengan Turut Tergugat I dan Turut Tergugat II;Berdasarkan uraian diatas antara para Penggugat dengan Tergugat (PT Infomedia Nusantara) terikat hubungan kerja;
4. Pertimbangan Majelis hakim halaman 31 alenia 5 yang menyatakan :



Menimbang, Bahwa tidak terbukti adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, karena perjanjian kerja dibuat oleh masing-masing penggugat dengan Turut Tergugat I;

- Bahwa dasar hukum kerja antara para Penggugat dengan Turut Tergugat I adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
- Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Para Penggugat dengan Turut I saat perkara ini diajukan telah berakhir;

Pertimbangan tersebut keliru sehingga Pemohon Kasasi dahulu Penggugat menolak pertimbangan yang menyatakan tidak ada hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat karena perjanjian dibuat oleh masing-masing penggugat dengan turut Tergugat I. Pertimbangan tersebut di atas keliru dan sesat karena Jenis Pekerjaan dari Tergugat (PT Infomedia Nusantara) adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan lain yaitu Turut Tergugat III (PT Telekomunikasi Indonesia) sehingga penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat kepada Turut Tergugat I bertentangan dengan ketentuan antara lain:

- 4.1. Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Pasal 8 ayat (4) berbunyi: Perusahaan Penerima Pemborongan dilarang mengalihkan Pemborongan Pekerjaan kepada pihak lain;
- 4.2. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 25 Tahun 2014 Pasal 3 ayat (2) berbunyi: Perusahaan Penerima Pemborongan yang sudah melakukan perjanjian pemborongan pekerjaan dengan perusahaan pemberi pekerjaan dilarang mengalihkan pemborongan pekerjaan kepada pihak lain;
- 4.3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain:
 - Pasal 5 menyatakan: Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan;
 - Pasal 6 menyatakan: Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan



pemberi pekerjaan;

- Pasal 7 ayat (1) menyatakan: Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- Pasal 7 ayat (2) menyatakan: Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

4.4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 65:

- Ayat (1) menyatakan: Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;
- Ayat (2) huruf b menyatakan: Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- Ayat (8) menyatakan: Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam 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;

Berdasarkan uraian di atas diperoleh Fakta bahwa penyerahan pekerjaan tidak ada bukti pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagaimana dimaksud Pasal 5, 6 dan 7 Permenakertrans RI. Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh beralih kepada PT.Infomedia Nusantara dengan demikian status hubungan kerja para Penggugat adalah dengan Tergugat;

5. Bahwa, pertimbangan Majelis Hakim halaman 31 alinia 5 yang menyatakan: Menimbang, bahwa dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, maka demi hukum berakhir pula hubungan kerja antara pihak pihak yang



menandatangani perjanjian tersebut (*in casu* para Penggugat dengan Turut Tergugat I);

Pertimbangan tersebut keliru sehingga Pemohon Kasasi dahulu para Penggugat menolak pertimbangan yang menyatakan berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja karena Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mengatur perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan kerja kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian kerja pemborongan saling berkaitan dengan PKWT. Namun Pasal tersebut disalah gunakan oleh Tergugat selaku penerima pekerjaan dari Turut Tergugat III karena senyata dan sebenarnya hal tersebut dilarang oleh hukum sebagaimana Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 Pasal 8 ayat (4) *juncto* Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2014 Pasal 3 ayat (1), Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain Pasal 5, 6 dan 7 ayat (1 dan 2), Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (2) huruf (a) dan ayat (8) yang menyatakan: Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan. Dengan demikian maka hubungan kerja antara para Penggugat adalah dengan Tergugat. Perlu diketahui bahwa para Penggugat bekerja di Turut Tergugat I tidak pernah terputus-putus;

6. Bahwa, pertimbangan Majelis Hakim halaman 32 alenia 1 menyatakan:

Menimbang, bahwa oleh karena seluruh tuntutan Para Penggugat ditujukan kepada Tergugat, sedangkan Para Penggugat tidak dapat membuktikan adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, maka tuntutan Para Penggugat harus ditolak seluruhnya;

Pertimbangan tersebut diatas Pemohon Kasasi semula Pengugat sama sekali tidak sependapat dan tidak setuju dengan pertimbangan yang menyatakan Para Penggugat tidak dapat membuktikan adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat haruslah ditolak karena Majelis Hakim tidak mempertimbangkan yaitu:

6.1. Dalil-dalil gugatan Para Penggugat dalam pokok perkara halaman 2.3.4 dan 5 point 10 tentang Pendapat 2 (dua) orang saksi ahli kemudian point 11 tentang Pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja, selanjutnya point



12 yang mendalilkan bahwa Tergugat menyerahkan sebagian pelaksanaan pemborongan pekerjaan kepada pihak ketiga berganti-ganti yaitu ke Turut Tergugat I dan yang terakhir kepada Turut Tergugat II namun dalam melaksanakan pekerjaan call center 108 tetap berada di lokasi Tergugat, sehingga pelaksanaan tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

6.2. Bukti yang diberi Tanda P.4, P.5, dan P.7, pada hal bukti tersebut sangat relevant;

6.3. Kesimpulan Para Penggugat khususnya angka 8.1 dan 8.2 tanggal 29 Agustus 2016;

7. Bahwa, pertimbangan Majelis Hakim halaman 32 alenia 5 menyatakan: Menimbang, bahwa terhadap alat bukti yang lain yang tidak dipertimbangkan secara satu-persatu telah dianggap dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini;
- Pertimbangan tersebut diatas Pemohon Kasasi semula Pengugat sama sekali tidak sependapat dan tidak setuju dengan pertimbangan yang menyatakan terhadap alat bukti yang lain yang tidak dipertimbangkan secara satu-persatu telah dianggap dan menjadi pertimbangan dalam putusan ini haruslah ditolak karena Majelis Hakim telah lalai dimana Majelis Hakim tidak mempertimbangkan bukti yang diajukan Penggugat yaitu bukti P.5. tentang Surat Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor 560/4323/436.6.12/2016 tertanggal 17 Mei 2016 yang ditujukan kepada kuasa para Penggugat Perihal : Penjelasan, yang membuktikan Bahwa, Pelaporan jenis pekerjaan penunjang oleh Tergugat tertanggal 06 April 2016 yang diajukan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dan Foto copy Asli Tanda Terima Pendaftaran Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dari Dinas Tenaga Kerja Surabaya tertanggal 09 April 2015 tidak dapat diproses karena bertentangan dengan Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 19 Tahun 2012 dan Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 serta Perda Provinsi Jatim Nomor 9 Tahun *juncto* Pasal 3 ayat (2) Peraturan Gubernur Jatim Nomor 25 Tahun 2014 sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu:

Halaman 25 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017



7.1 Pasal 102 ayat (1) huruf d menyatakan: Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;

7.2 Kemudian dalam Pasal 102 ayat (2) menyatakan: Tidak terpenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menyebabkan batalnya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

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

Bahwa keberatan-keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 5 Oktober 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 17 November 2016 dan tanggal 20 Desember 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa tidak terbukti adanya hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat, karena hubungan kerja yang terjadi adalah antara Para Penggugat dan Turut Tergugat I dan hubungan kerja tersebut berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta telah berakhir;

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

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

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

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. GIBTONO, 2. EKO SUKOCO, dan 3. ABDUL BASITH** tersebut;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada hari Rabu tanggal 31 Mei 2017 oleh Maria Anna Samiyati, 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 Majelis tersebut dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan Thomas Tarigan, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Hakim-Hakim Anggota:

Ketua Majelis,

ttd

ttd

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

Maria Anna Samiyati, S.H., M.H.

ttd

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

Panitera Pengganti,

ttd

Thomas Tarigan, S.H., M.H.

Untuk Salinan

MAHKAMAH AGUNG RI

a.n. Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus

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

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 27 dari 27 hal. Put.Nomor 528 K/Pdt.Sus-PHI/2017

Disclaimer

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