



PUTUSAN

Nomor 155 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

MAHKAMAH AGUNG

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

PT MULTIMAS NABATI ASAHAN, yang diwakili oleh Presiden Direktur IR.Bertha, berkedudukan di B & G Tower Lt. 7, 8 & 9 Jl. Putri Hijau Nomor 10 Kesawan, Medan Barat cq PT Multimas Nabati Asahan yang berkedudukan di Jalan Access Road Inalum Dusun IV Tanjung Permai Desa Kuala Tanjung Kecamatan Sei Suka Kabupaten Batubara, dalam hal ini memberi kuasa kepada M. Sa'i Rangkuti, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, beralamat di Jalan Letda Sujono Nomor 37-B, Medan, Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Oktober 2015, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Tergugat II;

L a w a n:

1. **SYAFARUDDIN**, bertempat tinggal di Dusun Bunga Tanjung, Kec. Medang, Kabupaten Batubara;
 2. **PT KUALA CEMERLANG** berkedudukan di Jalan Access Road PT Inalum KM 16,5 Desa Kuala Tanjung, Kecamatan Sei Suka, Kabupaten Batubara;
- Para Termohon Kasasi dahulu Penggugat/Tergugat I;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

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

Halaman 1 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



selama ini bekerja dibawah naungan Perusahaan vendor PT Kuala Cemerlang, status kerjanya berubah menjadi tanggung jawab 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 R.I. Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 dan Kepmenakertrans RI Nomor Kep.233/MEN/2003 dan Permenakertrans R.I. Nomor 19 Tahun 2012 serta Surat Edaran Menakertrans Nomor SE.04/MEN/VIII/2013;
4. Bahwa sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan 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 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 ke lokasi 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 putusannya 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);
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 aset Para Tergugat;

9. Bahwa Penggugat merasa khawatir Para Tergugat akan mengasingkan harta kekayaannya guna menghindarkan dirinya dari tanggung jawab 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*);



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 keluar 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:

Bahwa Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2010 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 2010 sampai dengan 31 Desember 2011 Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak pernah diberikan, tanpa alasan yang jelas;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Bahwa pada tanggal 01 Januari 2012 Penggugat disuruh Tergugat I untuk menandatangani Surat Perjanjian Kerja Nomor 001/KC-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 2010 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 ke lokasi 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

Halaman 6 dari 33 hal. Put. Nomor 155 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)



mencoba berusaha menutupi pelanggaran sistem ketenagakerjaan yang telah dilakukan, dengan memanggil semua pekerja/buruh pada tanggal 13 Mei 2014 secara lisan termasuk Penggugat untuk menandatangani Surat Perjanjian Waktu Tertentu untuk masa kerja 01 Januari 2014 sampai dengan 30 Juni 2014;

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 menandatangani 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 yang 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 pemeriksaan 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 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 diatas;

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 tanda tangan 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 ke lokasi kerja untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja/buruh oleh security PT Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) dengan alasan dilarang masuk 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 No 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 Kepmenakertrans 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:

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



Faktanya pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat melalui PT Kuala Cemerlang (Tergugat I) di Departemen 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 bertanggung jawab di bidang 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 Departemen 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 dimulai dari tahun 2010;

- 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 Waktu Tertentu hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;.

Faktanya Penggugat terus-menerus bekerja sejak tahun 2010 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 Tertentu (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);
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 R.I. 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 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 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 diatas;

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 dibawah naungan Perusahaan vendor PT Kuala Cemerlang, status kerjanya berubah menjadi tanggung jawab 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;

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;
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

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
 5. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dan Para Tergugat batal demi hukum;
 6. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat beralih kepada PT Multimas Nabati Asahan (Tergugat II) didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
 7. 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;
 8. Menyatakan agar Penggugat dipekerjakan kembali oleh Tergugat II paling lama 12 (dua belas) hari sejak putusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
 9. 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;
 10. Menyatakan putusan dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada kasasi atau upaya hukum lainnya;
- Apabila Majelis Hakim Yang Terhormat berkehendak lain, mohon putusan yang seadil-adilnya.
- Menimbang, bahwa Tergugat pada tanggal 6 Mei 2015 telah mengajukan perbaikan gugatan sebagai berikut:
- Bahwa pada halaman 7 pada alinea yang berisi sebagai berikut:



“Faktanya pekerjaan yang dikerjakan oleh Penggugat melalui PT Kuala Cemerlang (Tergugat I) di Departemen 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”;

Mohon kiranya dirubah menjadi sebagai berikut:

“Faktanya yang dikerjakan oleh Penggugat melalui PT Kuala Cemerlang (Tergugat I) di Departemen 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 pekerjaan tersebut sudah dimulai sejak tahun 2004 sampai dengan Penggugat dilarang masuk masih mengerjakan pekerjaan yang sama”;

Bahwa pada halaman 12 angka 7 sebelumnya berbunyi:

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;

Mohon kiranya dirubah menjadi sebagai berikut:

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 2010;

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

I. Dalam Eksepsi:

Tentang *Legal Standing* Penggugat.

1. Bahwa Penggugat mengajukan gugatan *a quo* berdasarkan “telah melewati Proses Bipartit dan Mediasi Tripartit yang dibuktikan dengan Surat Nomor 565/1008/2004 tertanggal 03 Juli 2014 Perihal Anjuran yang isinya Anjurannya adalah sebagai berikut: Agar manajemen Perusahaan PT Multimas Nabati Asahan dapat menerima 40 (empat puluh) pekerja/buruh (daftar buruh terlampir) yang selama ini bekerja dibawah naungan Perusahaan Vendor PT Kuala Cemerlang, status kerjanya berubah menjadi tanggung jawab pemberi pekerjaan yaitu PT Multimas Nabati Asahan (MNA) agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selamalamanya 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 (*inkracht van gewijsde*) 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 memiliki *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 ontvankelijk verklaard*);
- Membebaskan 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 yang saat ini 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 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 Penggugat adalah "cacat hukum";

4. Bahwa gugatan Penggugat yang diajukan belum melewati proses penyelesaian secara Bipartit dan Mediasi, sehingga sampai perkara ini digelar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA 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 Batu Bara (ABB-SERBUPRI-KASBI) adalah bukan sebagai Organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga terhadap Aliansi Buruh Batu Bara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki *Legal Standing* untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA 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 (*ic.* Tergugat II) belum ada terbentuk Aliansi Buruh Batu Bara (ABB-SERBUPRI-KASBI), dan kemudian juga tidak pernah menerima pemberitahuan tentang adanya terbentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bernama Aliansi Buruh Batu Bara (ABB-SERBUPRI-KASBI), sehingga dengan demikian adalah nyata bahwa keberadaan Aliansi Buruh Batu Bara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak memiliki kapasitas hukum (*legal standing*) untuk mewakili Penggugat untuk mengajukan Gugatan *a quo* terhadap Tergugat II pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan, dan oleh karena terbukti Aliansi Buruh Batu Bara (ABB-SERBUPRI-KASBI) bukanlah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Para Penggugat juga bukan sebagai pekerja di PT Multimas Nabati Asahan (*ic.* Tergugat II), maka dengan demikian pihak kuasa Para Penggugat juga tidak berwenang untuk menarik PT Multimas Nabati Asahan sebagai pihak Tergugat II dalam perkara *a quo*;
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 *a quo*, yang semestinya Penggugatlah 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 *a quo*, kiranya dapat berkenan untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) vide Putusan MARI Nomor 416/K/Sip/1972, tanggal 12 Juli 1972 “Seorang 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 mengikutsertakan Tergugat II sebagai pihak dalam perkara *a quo* 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 didalam 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 didalam 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 patut dan pantas terhadap gugatan Penggugat dapat dikualifikasi kabur (*obscur libel*) dan keliru, lihat juga SEMA Republik Indonesia Nomor MA/Pemb/0433/84 *juncto 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 diatas 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 *juncto* Bunyi Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menerangkan bahwa ada 4 (empat) jenis Perselisihan 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 sangatlah 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 didalam Undang-Undang sehingga patut dan terang gugatan Penggugat dapat dikualifikasi kabur (*obscuur libel*), oleh karenanya dimohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar kiranya menyatakan secara terang dan tegas bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima, *vide* Putusan 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 karenanya harus ditolak”;

3. Bahwa sebagaimana “rangkaian cerita” yang telah dituangkan oleh Penggugat didalam 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 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 libel*), *vide* Putusan MARI Nomor 523/K/Pdt/1987, tanggal 14 Mei 1988 “Bahwa gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima karena mengandung isi yang satu sama lain bertentangan/tidak bersesuaian;

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah memberikan Putusan Nomor 52/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 Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat I demi hukum menjadi PKWTT;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menyatakan status hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I demi hukum beralih menjadi hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu;
- Menyatakan masa kerja Penggugat di perusahaan Tergugat II terhitung sejak bulan Nopember 2010;
- Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II putus karena Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengadilan sejak tanggal 28 September 2015;
- Menghukum Tergugat II untuk membayar hak-hak normatif Penggugat dengan rincian dan jumlah sebagai berikut:
 - Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja + Uang Pengganti perumahan dan perobatan =Rp27.933.500,00
 - THR tahun 2014 =Rp 1.735.000,00
 - Upah yang belum dibayar: Juni 2014 s/d April 2015 =Rp19.085.000,00
 - Upah selama proses penetapan PHK:
 - Mei 2015 s.d 28 September 2015 =Rp 8.675.000,00
 - Jumlah seluruhnya =Rp57.428.500,00

(lima puluh tujuh juta empat ratus dua puluh delapan ribu lima ratus rupiah);

- Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
Membebaskan kepada Negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp611.000,00 (enam ratus sebelas ribu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat dan kuasa Tergugat I, II pada tanggal 28 September 2015, terhadap putusan tersebut Tergugat II 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 88/Kas/2015/PHI.Mdn., *juncto* Nomor 52/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 21 Oktober 2015;

Bahwa memori kasasi Pemohon Kasasi/Tergugat II telah disampaikan kepada Penggugat pada tanggal 12 November 2015 dan kepada Tergugat I pada tanggal 19 November 2015, kemudian Termohon Kasasi I/ Penggugat mengajukan

Halaman 22 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 16 November 2015, sedangkan Termohon Kasasi II/Tergugat I tidak mengajukan kontra memori kasasi;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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 alasan-alasan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi/Tergugat II dalam memori kasasinya adalah:

1. Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
 - Bahwa putusan *Judex Facti* didalam perkara *a quo* adalah telah salah menerapkan hukum dan atau melanggar hukum yang berlaku, yang mana Termohon Kasasi I mengajukan gugatan *a quo* 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 Batubara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI), yang mana saat itu Termohon Kasasi I telah memberikan kuasa kepada ABB-SERBUPRI-KASBI, sehingga kepentingan hukum dari Termohon Kasasi I 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 I 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 (*inkracht van gewijsde*) yang berbunyi sebagai berikut:

Dalam Provisi

- Menyatakan gugatan provisionil Penggugat ditolak untuk seluruhnya;

Halaman 23 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Eksepsi

- Menyatakan Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tentang kuasa Para Penggugat tidak memiliki *legal standing* untuk mewakili Para Penggugat, dinyatakan dikabulkan;
- Menyatakan Pengurus Aliansi Buruh Batubara tidak berwenang untuk beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp861.000,00, (delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah);
- Bahwa berdasarkan adanya putusan tersebut, ketika Termohon Kasasi I 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 I 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 I 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, disini Kuasa Pemohon Kasasi

Halaman 24 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memahami bahwasannya saat ini Termohon Kasasi I mengajukan gugatan PHI secara *in person*, namun produk yang sebelumnya telah dijalankan oleh Aliansi Buruh Batubara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) telah menimbulkan seolah-olah proses hukum telah dilalui, seperti Tripartit dan Bipartit dan sampai-sampai timbulnya surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Batu Bara, yang mana berdasarkan putusan hukum terhadap 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 (*inkracht van gewijsde*) dan terhadap Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) selaku kuasa Termohon Kasasi I secara jelas dan tegas tidak mempunyai *legal standing*, guna mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi I, seharusnya langkah hukum yang harus diambil oleh Termohon Kasasi I adalah dengan mengulangi kembali proses-proses yang terdahulu pernah dan ada dilakukan oleh Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) dan terhadap Termohon Kasasi I tidak dapat menggunakan produk yang dihasilkan oleh Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) untuk mengajukan gugatan PHI ini, karena Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat Buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI) adalah "*illegal*";

- 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

Halaman 25 dari 33 hal. Put. Nomor 155 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)



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 I adalah tidak sah;

- 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 I 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 I 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 I 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 (*inkracht van gewisjde*), yang mana Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak mempunyai *legal standing* untuk mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi I dan terhadap putusan-putusan tersebut telah Pemohon Kasasi sampaikan sebagai bukti-bukti tertulis, namun ternyata *Judex Facti* mengesampingkannya, 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 I tidak dapat diterima

Halaman 26 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(niet ontvankelijke verklaard), 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 I tidak relevan untuk mengikutsertakan Pemohon Kasasi sebagai pihak dalam perkara ini, karena perselisihan yang terjadi adalah Perselisihan Hubungan Kerja karena hubungan kerja Termohon Kasasi I dengan Termohon Kasasi II adalah berdasarkan PKWT;
- Bahwa Termohon Kasasi I 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 Kasasi I mempunyai hubungan hukum dengan Pemohon Kasasi, yang mana hubungan hukum yang terjadi seluruhnya antara Termohon Kasasi I 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 I dengan Termohon Kasasi II dan tidak ada alasan hukum putusan *Judex Facti* untuk menafsirkan sebaliknya, sehingga PKWT antara Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II adalah sah;

Halaman 27 dari 33 hal. Put. Nomor 155 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)



2. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan;
- Bahwa putusan *Judex Facti* didalam perkara *a quo* adalah telah lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, yang mana Termohon Kasasi I mengajukan gugatan *a quo* 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 Batubara Anggota Federasi Serikat Patriotik Republik Indonesia Konfederasi Kongres Serikat buruh Indonesia (ABB-SERBUPRI-KASBI), yang mana saat itu Termohon Kasasi I telah memberikan Kuasa kepada ABB-SERBUPRI-KASBI, sehingga kepentingan hukum dari Termohon Kasasi I 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 I 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 (*inkracht van gewijsde*) 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 Batubara tidak berwenang untuk beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Halaman 28 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaard*);
- Membebankan biaya perkara kepada Negara sebesar Rp861.000,00,. (delapan ratus enam puluh satu ribu rupiah);
- Bahwa berdasarkan adanya putusan tersebut ketika Termohon Kasasi I 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 I 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 I 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

Halaman 29 dari 33 hal. Put. Nomor 155 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)



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 I adalah tidak sah, dan ketika produk-produk tersebut cacat hukum, maka Termohon Kasasi I tidak dapat mempergunakan produk-produk yang terdahulu telah lahir yang dimohonkan oleh Aliansi Buruh Batubara, untuk mengajukan gugatan kembali oleh Termohon Kasasi I;

- 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 I 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 I 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 I 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 (*inkracht van gewijsde*), yang mana Aliansi Buruh Batubara (ABB-SERBUPRI-KASBI) tidak mempunyai



legal standing untuk mewakili kepentingan hukum Termohon Kasasi I, dan terhadap putusan-putusan tersebut telah Pemohon Kasasi sampaikan sebagai bukti-bukti tertulis, namun ternyata *Judex Facti* mengesampingkannya, 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 I tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), 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 I didalam *petitumnya* tidak menuntut agar hubungan kerjanya berubah dari PKWT menjadi PKWTT. Putusan *Judex Facti* yang menyatakan PKWT antara Termohon Kasasi I dengan Termohon Kasasi II 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 keberatan tersebut dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 17 Oktober 2015, dan kontra memori kasasi tanggal 16 November 2015, dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah salah/keliru dalam menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa Termohon Kasasi I/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 I/Penggugat mempunyai hubungan hukum dengan Pemohon Kasasi/Tergugat II, yang ada hanya hubungan hukum seluruhnya antara Termohon Kasasi I/Penggugat dengan Termohon Kasasi II/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, sebagaimana sesuai ketentuan Pasal 1320



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KUHPerdata, sehingga secara jelas dan tegas telah terbukti hanya adanya hubungan hukum antara Termohon Kasasi I/Penggugat dengan Termohon Kasasi II/Tergugat I, sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Termohon Kasasi I/Penggugat dan Termohon Kasasi II/Tergugat I adalah sah;

Bahwa Perjanjian/Kontrak Pemborongan Pekerjaan antara Pemohon Kasasi/Tergugat II dengan Termohon Kasasi II/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 52/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 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 52/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Mdn., tanggal 28 September 2015;

MENGADILI SENDIRI

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 26 Mei 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain,

Halaman 32 dari 33 hal. Put. Nomor 155 K/Pdt.Sus.PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan H. Buyung Marizal, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua Majelis dengan dihadiri oleh Para Hakim Anggota tersebut dan oleh Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

K e t u a,

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

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

ttd/. H. Buyung Marizal, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

ttd/. Susi Saptati, S.H., M.H.

Biaya-biaya:

1. Meterai	Rp 6.000,00
2. Redaksi	Rp 5.000,00
3. Administrasi Kasasi	Rp489.000,00 +
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 33 dari 33 hal. Put. Nomor 155 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)