



PUTUSAN
Nomor 1215 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:

SABAM SIMATUPANG, bertempat tinggal di Kampung Kolong Enam, RT. 001, RW. 022, Kelurahan Kijang Kota, Kecamatan Bintan Timur, Kabupaten Bintan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Cholderia Sitinjak, S.H., M.H. dan kawan-kawan, Koordinator Daerah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Reformasi (F SPSI R) Kota Tanjung Pinang, beralamat di Jalan Temiang, Nomor 21, Lt. II Tanjungpinang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juli 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n

PT HARAP PANJANG, yang diwakili oleh Haji Sujarwo selaku Direktur Utama berkedudukan di Jalan Letjend. MT. Haryono, Nomor 28, Km. 3, Kota Tanjung Pinang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Sulistio Pujiastuti, S.H., Advokat, beralamat di Jalan MT. Haryono, (Ruko) Nomor 28, Tanjung Pinang, berdasarkan Surat Kuasa tanggal 15 Agustus 2016, sebagai Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan PT. Harap Panjang (PT. HP) jabatan sebagai supir, merangkap sebagai Ketua PUK SP Listrik Elektronik dan Mesin (LEM) F SPSI Reformasi PT. HP di Tanjungpinang, yang diangkat berdasarkan SK Nomor 011- SK/ KOORDA/ FSPSI.R/ TPI/ I/ 2015, tanggal 19 Januari 2015, dengan masa bakti 2015-2018, dan telah tercatat pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Tanjungpinang pada tanggal 05 Februari

Halaman 1 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2015 dengan nomor pencatatan Nomor 560/PUK-SP LEM/PT.
HP/II/2015/02;

2. Bahwa Penggugat telah bekerja di Perusahaan Tergugat (PT. HP) selama 7 (tujuh) tahun 8 (delapan) bln (masa kerja di hitung 8 thn) dengan menerima upah/bln sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
3. Bahwa Penggugat perlu memaparkan sedikit yakni selama bekerja di perusahaan Tergugat, Penggugat tidak pernah diberi upah Lembur (walau terkadang bekerja sampai 12 (dua belas) jam sehari), Penggugat tidak pernah mendapat uang Tunjangan Hari Raya, tidak pernah diberikan hak cuti tahunan, libur nasional tetap bekerja seperti biasa dan tidak dihitung lembur kemudian tidak diikuti sertakan sebagai peserta Jamsostek/BPJS, bahkan ironisnya kalau Penggugat sakit berobat dengan menggunakan uang pribadi;
4. Bahwa PT. Harap Panjang milik Tergugat sudah puluhan tahun berdiri namun belum memiliki Peraturan Perusahaan (PP) apa lagi PKB !!;
5. Bahwa Penggugat bergabung ke Serikat Pekerja (PUK SP LEM di PT. HP) pada tanggal 11 Januari 2015 dan mendapat Surat Keputusan (SK) dari KOORDA F SPSI Reformasi Kota Tanjungpinang pada tanggal 19 Januari 2015 dengan tujuan pembentukan serikat ini adalah agar perusahaan mau memberikan, fasilitas, insentif dan memberlakukan hak-hak normatif kepada karyawan sesuai peraturan perundang- uundangan yang berlaku, demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dinamis di dalam perusahaan milik Tergugat;
6. Bahwa Penggugat di perusahaan PT. HP selaku pengurus PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP wajib mematuhi anggaran dasar dan anggaran rumah tangga dan sama-sama bertanggung jawab menjalankan tugas-tugas organisasi PUK SP LEM F SPSI R PT. HP, karena SPSI telah dibentuk di perusahaan seluruh pengurus dan anggota yang tergabung di dalam SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP langsung di Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan tanpa ada surat peringatan ke 1 (satu), ke 2 (dua) dan ke 3 (ketiga) dan yang ironisnya Penggugat diusir dari ruangan personalia, dengan mengucapkan kalimat *"mengapa kalian masuk SPSI, sekarang kalian kami pecat dan tidak usah datang bekerja lagi semua dianggap selesai dan mulai sekarang perusahaan tidak memberikan pinjaman uang lagi"* dan hingga saat ini Tergugat tidak diberi uang pesangon;
7. Bahwa pada tanggal 03 April 2015 Tergugat memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara lisan dengan alasan yang sulit untuk diterima akal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sehat yaitu "perusahaan lagi sepi pekerjaan karena bauksit tutup" (efisiensi), padahal kondisi perusahaan saat itu baik-baik saja;

8. Bahwa Penggugat telah berupaya agar perkara ini dirundingkan secara bipartit namun perusahaan tetap tidak bersedia menerima perwakilan pengurus dan Penggugat selaku Ketua PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT. HP bahkan di usir dan tidak di izinkan masuk ke ruangan kantor perusahaan milik Tergugat;
9. Bahwa pada saat Penggugat diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat, Tergugat menawarkan uang kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah), tetapi kemudian tidak diterima oleh Penggugat karena merasa jumlah yang ditawarkan tidak sebanding dengan pengabdianya selama bekerja;
10. Bahwa Penggugat meminta agar diperantarai oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang dan pada tanggal 15 April 2015, Penggugat hadir memenuhi undangan dari Disnaker Kota Tanjungpinang untuk mem bicarakan masalah Pembayaran Kompensasi/Pesangon dan hak-hak lainnya yang dihadiri oleh Ibu Sulistio Fujiastuti. S.H. selaku kuasa hukum Tergugat dan Sdr/i. Sui Kim dari pihak manajemen (kasir perusahaan) namun tetap tidak membuahkan hasil, karna pihak perusahaan mau membayar Kompensasi / Pesangon sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan pihak Penggugat menolaknya;
11. Bahwa upaya terakhir telah ditempuh Penggugat bersama-sama dengan pengurus PUK SP LEM FSPSI Reformasi PT. HP lainnya dengan melaksanakan mogok kerja di lokasi perusahaan bahkan *konvoi/long march* ke kantor DPRD Kota Tanjungpinang meminta diadakan *hearing* namun tidak juga membuahkan hasil, karena DPRD Kota Tanjungpinang berpihak kepada perusahaan dan hanya menyarankan kepada buruh (Penggugat) agar mau menerima angka yang ditawarkan Pihak Perusahaan (Tergugat) berupa uang pesangon sebesar Rp20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah) dan saat itu Penggugat menolak karena dianggap sungguh tidak manusiawi;
12. Bahwa Pasal 151 ayat 2 dan 3 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diabaikan oleh Penggugat karena seharusnya Pemutusan Hubungan Kerja baru dapat dilakukan jika ada penetapan dari Lembaga PPHI setempat, bukan seperti apa yang dilakukan pihak Tergugat saat ini;
13. Bahwa Penggugat di Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan oleh Tergugat (PT. HP) pada tanggal 03 April 2015 dengan tidak memberikan uang gaji,

Halaman 3 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



uang pinjaman yang telah dijanjikan berikut Uang Pesangon. Tergugat saat itu mengatakan bahwa "perusahaan lagi sepi pekerjaan karena bauksit tutup" mengapa kalian masuk SPSI ???.. kami siap menghadapi proses hukum!!! demikian ungkapan pihak Tergugat dengan nada kesal;

14. Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja ini merupakan Pemutusan Sepihak, maka Penggugat berhak memperoleh Upah Proses dan hak-hak lainnya sejak April 2015 s/d Januari 2016, (saat gugatan ini diajukan) hingga *ikrach van gewijsde*, yakni sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) (10 bln upah X Rp3.500.000,00);

15. Bahwa Berdasarkan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dengan alasan perusahaan sepi order/ efisiensi maka pengusaha wajib membayar uang pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2) jo Pasal 164 ayat (3), dan Pasal 156 ayat (3) jo Pasal 164 ayat (3), uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4), berikut upah proses selama 10 (sepuluh) bulan di hitung mulai dari bulan April 2015 s/d Januari 2016.

16. Bahwa Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Nomor 560/234/5.7.03/2015, tanggal 15 Juni 2015, pada poin 2 huruf d menganjurkan al :

Jumlah keseluruhan yang seharusnya diterima pihak pekerja sebagai berikut:

d. Sdr. Sabam Simatupang Rp78.155.000,00 (tujuh puluh delapan juta seratus lima puluh lima ribu rupiah). Belum termasuk upah peroses selama 10 (sepuluh) bulan upah;

17. Bahwa dalam perkara ini Tergugat wajib memberikan hak-hak Penggugat sesuai Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, berupa Uang Pesangon sesuai Pasal 156 ayat (2) jo Pasal 164 ayat (3), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) jo Pasal 164 ayat (3), Uang Penggantian Hak Pasal 156 ayat (4) seperti dibawah ini :

Sabam Simatupang / Penggugat (masa kerja 7 tahun 8 bln).

Pesangon 2 x KT Pasal 156 ayat 2 Undang Undang Nomor 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Upah/ bulan : $Rp3.500.000,00 \times 8 = 28.000.000 \times 2 = Rp56.000.000,00$

- Uang Penghargaan : $Rp3.500.000,00 \times 3 = Rp10.500.000,00$
= Rp66.500.000,00

Besarnya uang penggantian hak,

- Uang cuti yg belum diambil & belum



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugur 12/25 x Rp3. 500.000,00 = Rp1.680.000,00
- Uang THR tahun 2015 1 bln upah = Rp3.500.000,00
- Penggantian Perumahan & Pengobatan
sebesar 15 % x 66. 500.000 = Rp9. 975.000,00
Total 56.000 000 + 10.500.000 = 66.500.000 + 9.975.000 = 76.475.000 +
3.500.000 + 1.680.000 = Rp81.655.000,00 (delapan puluh satu juta enam
ratus lima puluh lima ribu rupiah).

18. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti otentik dan mempunyai kekuatan hukum, serta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat mohon agar Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang menyatakan Putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun diadakan upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
19. Bahwa berdasarkan Pasal 96 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004, penggugat mohon kepada pengadilan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang untuk berkenan memberikan putusan sela berupa perintah kepada Tergugat untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima Penggugat sebagai pekerja;
20. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang agar dapat kiranya menjatuhkan Putusan Sela dan menetapkan agar Tergugat membayarkan terlebih dahulu upah proses terhitung sejak bulan April 2015 s/d Januari 2016 (10 bln upah) yaitu sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) (Rp3.500.000,00 x 10 bln = Rp35.000.000,00), Dasar hukum Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Jo Pasal 191 ayat (1) RBG Jo Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor : 01/G/2006/PHI.PN.TPI tanggal 16 Agustus 2006, dan Putusan Akhir tanggal 18 September 2006, Perkara antara Sdr. Rustam dkk Melawan PT. Korindo Abadi, Hakim Ketua Bapak Ahmad Yasin. SH, dan Hakim Anggota Bapak Ir. Bambang Wahyu. W dan Bapak Widiyono Agung. S.ST, (kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terseleksi 2006-2007);
21. Bahwa Penggugat memohon kepada Majelis Hakim pemeriksa perkara agar menjatuhkan Putusan Sela kepada Tergugat dan memerintahkan untuk membayar Upah beserta hak-hak lainnya (upah selama 10 bulan) yakni sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) secara tunai dan sekaligus;

Halaman 5 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



22. Bahwa adapun yang menjadi hak-hak dari Penggugat yang diajukan Penggugat adalah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, sebesar yakni :

Uang Pesangon $(8 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}28.000.000,00) \times 2 = \text{Rp}56.000.000,00$ (sesuai Pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}10.500.000,00$ (sesuai Pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Penggantian hak :

- Uang cuti yg belum diambil & belum gugur $12/25 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}1.680.000,00$
- Uang THR tahun 2015, 1 bln upah $= \text{Rp}3.500.000,00$
- Uang Penggantian biaya perumahan & pengobatan : $\text{Rp}66.500.000,00 \times 15\% = \text{Rp}9.975.000,00$ (sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Total $56.000.000 + 10.500.000 = 66.500.000 + 9.975.000 = 76.475.000 + 3.500.000 + 1.680.000 = \text{Rp}81.655.000,00$ (delapan puluh satu juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah).

Upah Proses selama 10 bln $\times 3.500.000 = \text{Rp}35.000.000,00$ (tiga puluh lima juta rupiah).

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar : $\text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);

23. Bahwa Tergugat wajib membayar seluruh hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan Total Keseluruhannya adalah sebesar $\text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah); dengan perhitungan sbb; $\text{Rp}81.655.000,00 + \text{Rp}35.000.000,00 = \text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);

24. Untuk menjamin gugatan Penggugat agar tidak sia-sia atau hampa dimohonkan kehadiran Majelis Hakim pemeriksa perkara (Ketua) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang untuk meletakkan Sita Jaminan/*conservatoir beslag* (Dasar Hukum Pasal 96 ayat (3) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial) terhadap harta milik Tergugat (PT. HP), berupa benda bergerak maupun tidak bergerak yaitu :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 unit alat berat Paver Machine (Mesin Perata Aspal) berwarna kuning, pada mesin tersebut ada bertuliskan nama "PT. Harap Panjang" merek SUMITOMO 4 WA;
- Tanah dan bangunan PT. Harap Panjang (PT. HP) yang beralamat di Jalan Letjen Haryono MT Nomor 28 KM. 3, Kota Tanjungpinang.

25. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan dalam perkara ini.

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

Primair :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menetapkan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat Putus;
3. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja oleh Tergugat putus karena perusahaan melakukan Efisiensi;
4. Menyatakan Anjuran Tertulis Dinas Sosial Dan Tenagakerja Kota Tanjung Pinang Nomor 560/243/5.7.03/2015, tanggal 15 Juni 2015 tidak beralasan hukum karena (tidak memasukkan Uang Tunjangan Hari Raya dan Upah Proses) untuk itu dinyatakan tidak dapat diterima.
5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 sebagai berikut :
 - Uang Pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) jo Pasal 164 ayat (3).
 - Uang Penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) jo Pasal 164 ayat (3);
 - Uang Penggantian hak Pasal 156 ayat (4), dibawah ini :

Sabam Simatupang/Penggugat (masa kerja 7 tahun 8 bln).

Pesangon 2 x KT Pasal 156 ayat 2 Undang Undang Nomor 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- Upah/bulan : $Rp3.500.000,00 \times 8 = 28.000.000 \times 2 = Rp56.000.000,00$
- Uang Penghargaan : $Rp3.500.000,00 \times 3 = Rp10.500.000,00$
 $= Rp66.500.000,00$

Besarnya uang penggantian hak,

- Uang cuti yg belum diambil & belum gugur $12/25 \times Rp3.500.000,00 = Rp1.680.000,00$
- Uang THR tahun 2015 1 bln upah $= Rp3.500.000,00$
- Penggantian Perumahan & Pengobatan sebesar $15 \% \times 66.500.000 = Rp9.975.000,00$

Halaman 7 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Total $56.000.000 + 10.500.000 = 66.500.000 + 9.975.000 = 76.475.000 + 3.500.000 + 1.680.000 = \text{Rp}81.655.000,00$ (delapan puluh satu juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);

6. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang Pesangon, Penghargaan masa kerja, dan uang Penggantian hak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu :

Uang Pesangon $(9 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}31.500.000,00) \times 2 = \text{Rp}63.000.000,00$ (sesuai Pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}14.000.000,00$ (sesuai Pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Besarnya uang penggantian hak,

- Uang cuti yg belum diambil & belum gugur $12/25 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}1.680.000,00$
- Uang THR tahun 2015 1 bln upah $= \text{Rp}3.500.000,00$
- Penggantian Perumahan & Pengobatan sebesar $15\% \times 66.500.000 = \text{Rp}9.975.000,00$

Total $56.000.000 + 10.500.000 = 66.500.000 + 9.975.000 = 76.475.000 + 3.500.000 + 1.680.000 = \text{Rp}81.655.000,00$ (delapan puluh satu juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah).

Upah Proses selama 10 bln $\times 3.500.000 = \text{Rp}35.000.000,00$ (tiga puluh lima juta rupiah).

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar; $\text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);

7. Memerintahkan kepada Tergugat agar membayar seluruh hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan Total Keseluruhannya sebesar $\text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah); dengan perhitungan sbb; $\text{Rp}81.655.000,00 + \text{Rp}35.000.000,00 = \text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);
8. Menjatuhkan putusan Sela dan menetapkan agar Tergugat dapat mendahulukan/membayar Upah Proses selama Penggugat dirumahkan yakni 10 (sepuluh) bulan dengan Upah/bln $\text{Rp}3.500.000,00 \times 10 \text{ bln} = \text{Rp}35.000.000,00$ (tiga puluh lima juta rupiah), dengan secara kontan dan sekaligus;

Halaman 8 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak berupa ;
 - 1 U Paver Machine (Mesin Perata Aspal) berwarna kuning, pada mesin tersebut ada bertuliskan nama "PT. Harap Panjang" merek SUMITOMO 4 WA.
 - Tanah dan bangunan PT. Harap Panjang (PT. HP) yang beralamat di Jalan Letjen Haryono MT Nomor 28 KM. 3, Kota Tanjungpinang.
10. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum (*uit voerbar bij vooraad*) kasasi;
11. Memerintahkan tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
12. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara.

Subsidiar

Jika Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut, Tergugat mengajukan Rekonvensi pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

1. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya, kecuali secara tegas diakui dan terbukti kebenarannya;
2. Bahwa, benar Penggugat sebagai Mitra Kerja pada Tergugat (PT. Harap Panjang) dengan Hubungan Mitra Kerja yang pada saat itu disepakati secara lisan oleh kedua belah Pihak dan Penggugat sebagai Sopir Truck sejak 16 Maret 2008;
3. Bahwa, gugatan Penggugat poin 1 sampai dengan poin 6 haruslah ditolak karena :
 - Bahwa, Penggugat sebagai Mitra Kerja pada Tergugat sebagai Sopir Truck dengan penghasilan berdasarkan Rit -Ritan semakin banyak Rit yang diperoleh semakin besar penghasilan yang didapat;
 - Bahwa, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat merupakan Hubungan Mitra Kerja yang awalnya secara lisan. Dan dengan berjalannya waktu untuk memberikan kepastian hukum, maka kemudian pada tanggal 1 Februari 2013 dibuatkan secara tertulis Surat Perjanjian Mitra Kerja antara Tergugat dengan Penggugat karena ada proyek di Dabo Singkep tempatnya dipulau, maka proyeknya diborongan dengan Sistem Mitra Kerja dengan besarnya penghasilan yang diterima sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);

Halaman 9 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, Penggugat awalnya sebagai Sopir Truck di Tanjung Pinang dengan sistem Rit Ritan yang umum, namun kemudian pada tanggal 12 Juli 2012 dikirim ke Dabo Singkep dengan penghasilan borongan sebagaimana telah dijelaskan diatas. Oleh karena di Dabo Singkep hanya mengandalkan satu proyek saja kalau dibayar berdasarkan Rit-Ritan Penggugat akan menerima penghasilan yang sangat kecil tidak akan menguntungkan Penggugat, makanya proyeknya diborongan karena tidak ada proyek swasta yang ada hanyalah proyek pemerintah saja. Namun setelah kembali ke Tanjung Pinang penghasilannya akan dibayarkan berdasarkan Rit-Ritan kembali, tergantung banyaknya Rit Ritan yang diperoleh;
- Bahwa, kalau penghasilan Penggugat saat itu dibayar berdasarkan UMK Penggugat tidak akan mau karena pada tahun 2008 UMK hanya sebesar Rp805.000,00 (delapan ratus lima ribu rupiah) dan UMK tahun 2014 sebesar Rp1.665.500,00 (satu juta enam ratus enam puluh lima ribu lima ratus rupiah);
- Bahwa, penghasilan Penggugat telah disepakati secara lisan dan kemudian di buatkan secara tertulis dengan sistem Rit-Ritan atau jumlah Angkutan;
- Bahwa, Penggugat tidak menghendaki statusnya ditetapkan jadi pekerja permanen, maka hal tersebut dapat mempengaruhi besarnya nilai penghasilan mereka yang sudah besar karena di dasarkan pada Rit-Ritan dan mempengaruhi kebebasan kerja Penggugat;
- Bahwa, status sebagai Mitra Kerja lebih dikehendaki oleh Semua Sopir, karena dengan status tersebut memberikan keuntungan bagi Penggugat baik dari segi besaran pendapatan maupun fleksibilitas, karena apabila ada keperluan tidak masuk sampai berhari hari dan tidak ada potongan karena tidak masuk maupun sanksi;
- Bahwa, terhadap gugatan Penggugat tentang Jamsostek dan lainnya jelas harus ditolak karena status Penggugat adalah Mitra Kerja bukan Pekerja Tetap, maka hubungan hukum yang terjadi antara Tergugat dengan Penggugat bukanlah merupakan hubungan kerja Permanen melainkan hubungan Kerjasama Kemitraan sehingga tidak didasarkan pada Undang Undang Nomor 13 tahun 2003;
- Bahwa, Penggugat bukanlah Pekerja Permanen pada perusahaan Tergugat, akan tetapi merupakan Mitra Kerja, sehingga merupakan Perjanjian Keperdataan yang bersifat umum. Oleh karena itu Jamsostek

Halaman 10 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 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)

Halaman 10



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan lain lainnya didasarkan pada sistem kepesertaan Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja (TKLHK);

- Bahwa, karena Penggugat dan Tergugat merupakan Mitra Kerja bukan Karyawan Tetap, maka sudah tentu tidak ada peringatan 1, 2 dan seterusnya seperti yang Penggugat sampaikan di dalam gugatannya;
- Bahwa, Perusahaan Tergugat memang sudah berdiri puluhan tahun dan tidak mungkin tidak mempunyai Peraturan Perusahaan sebagaimana tuduhan Penggugat dalam gugatannya;
- Bahwa, hubungan Tergugat dengan Penggugat merupakan Mitra Kerja sehingga tidak ada pecat memecat, hanya saja pekerjaan sedang tidak ada baik proyek pemerintah maupun tambang bauksit yang sudah tidak ada lagi. Jadi menunggu proyek pemerintah, akan tetapi Penggugat tidak mau menunggu dan mengajak teman temannya untuk berdemo, pada intinya Tergugat sudah menawarkan Kompensasi/Sagu Hati kepada Penggugat sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah);
- Bahwa, Penggugat mempunyai pinjaman kepada perusahaan Tergugat sebesar Rp15.705.000,00 (lima belas juta tujuh ratus lima ribu rupiah).

4. Bahwa, gugatan Penggugat poin 7 sampai dengan poin 15 haruslah di tolak karena :

- Bahwa, perusahaan Tergugat saat ini memang lagi sepi tender hal ini juga dirasakan oleh perusahaan lain dan pemerintah kita saat ini semuanya mengalami devisa anggaran sehingga berpengaruh juga kepada pembangunan pemerintah yang setiap tahunnya ada proyek yang ditenderkan dan Tergugat juga merupakan salah satu peserta tender, disamping itu saat inipun semua tambang ditutup, sehingga sangat mempengaruhi perusahaan Tergugat;
- Bahwa, semua yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya adalah tidak benar, selagi bisa dibicarakan dengan baik dan tanpa mengganggu keamanan dan ketentraman perusahaan yang sedang bekerja tidak ada masalah, hanya saja Penggugat dan rekan rekannya membawa masa yang tidak ada hubungan dengan permasalahan ini dan membuat suasana ribut dan hampir terjadi tindakan pengrusakan pagar perusahaan, makanya pihak perusahaan hanya menyampaikan untuk menempuh jalan hukum agar tidak terjadi hal hal yang tidak diinginkan, hanya karena 8 (delapan) orang tapi harus mengorbankan puluhan karyawan perusahaan yang sedang bekerja di bengkel dan kantor Tergugat;

Halaman 11 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 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)

Halaman 11



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, sebelumnya juga telah terjadi Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat, namun tawaran Sagu Hati/Kompensasi dari Tergugat ditolak oleh Penggugat dan sebagian ada yang menerima Kompensasi/Dana Sagu Hati dan sebagian lagi kembali bekerja dengan sistem Mitra Kerja;
 - Bahwa, karena Penggugat bukanlah merupakan Karyawan Tetap, akan tetapi merupakan hubungan Kerja Kemitraan yang kerjanya secara borongan / bagi hasil berdasarkan prosentase sekali jalan (rit-ritan), yang tidak diatur di dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 akan tetapi mengacu kepada Kitab Undang Undang Hukum Perdata Pasal 1338;
 - Bahwa, penghasilan yang diperoleh Penggugat sejak tahun 2008 masuk sampai tidak ada proyek lagi bervariasi besarnya (akan dilampirkan dalam pembuktian surat Tergugat pada sidang selanjutnya) semakin banyak rit-ritan yang dikerjakan semakin besar penghasilan yang diperoleh, sehingga berlipat ganda dari UMK. Dan bila tidak ada proyek maupun ditutupnya tambang tentu tidak ada pekerjaan yang harus angkut;
5. Bahwa, gugatan Penggugat poin 16 sampai dengan poin 25 haruslah di tolak karena :
- Bahwa, Tergugat tidak mempunyai kewajiban untuk membayar Uang Pesangon sebagaimana disebutkan dalam Pasal 156 jo Pasal 164 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, dikarenakan Tergugat dan Penggugat merupakan hubungan Mitra Kerja yang telah disepakati bersama baik secara lisan dan kemudian dibuatkan secara tertulis;
 - Bahwa, karena hubungan Mitra Kerja tidak ada gaji yang harus dibayar oleh Tergugat kepada Penggugat, namun penghasilan Penggugat telah bayarkan setelah rit-ritannya selesai dikerjakan;
 - Bahwa, Tergugat hanya akan memberikan Sagu Hati/Kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) dan dipotong pinjaman Penggugat kepada perusahaan Tergugat sebesar Rp15.705.000,00 (lima belas juta tujuh ratus lima ribu rupiah) masih ada sisa pinjamannya pada perusahaan sebesar Rp2.705.000,00 (dua juta tujuh ratus lima ribu rupiah);
 - Bahwa, Tergugat tidak mempunyai kewajiban untuk membayar Upah maupun Pesangon kepada Penggugat, karena Penggugat bukan merupakan Karyawan Tetap atau Permanen, akan tetapi merupakan Mitra Kerja saja;

Halaman 12 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa, perlu Tergugat tegaskan kembali Penggugat merupakan Mitra Kerja dan Tergugat hanya akan memberikan Uang Kompensasi atau Sagu Hati kepada Penggugat sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) setelah dipotong pinjaman.
- 6. Bahwa, Permintaan Penggugat untuk meletakkan Sita Jaminan terhadap harta milik Tergugat baik benda bergerak maupun tidak bergerak adalah tidak berdasar dan tidak beralasan hukum, oleh karena itu haruslah ditolak;
- 7. Bahwa, permintaan Penggugat agar putusan dalam perkara ini dapat dijalankan dengan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorrad*) adalah tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan permintaan itu bertentangan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2000 tanggal 21 Juli 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorrad*) dan provisionil;
- 8. Bahwa, dari dalil-dalil yang telah dikemukakan Tergugat diatas, maka gugatan Penggugat haruslah di tolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

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

Dalam Putusan Sela:

- Menolak putusan sela Penggugat .

Dalam Pokok Perkara :

- Menolak Gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya-tidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima atau ditolak;
- Menyatakan Penggugat bukan merupakan Karyawan Permanen/Tetap pada perusahaan Tergugat akan tetapi merupakan Mitra Kerja, oleh karena itu tidak ada Pemutusan Hubungan Kerja;
- Menyatakan Tergugat hanya akan memberikan Uang Sagu Hati/Kompensasi kepada Penggugat sebesar Rp13.000.000,00 (tiga belas juta rupiah) dan akan dipotong dengan Pinjaman atau Hutang sebesar Rp15.705.000,00 (lima belas juta tujuh ratus lima ribu rupiah) setelah dipotong pinjaman masih ada sisa pinjaman sebesar Rp2.705.000,00 (dua juta tujuh ratus lima ribu rupiah);
- Menyatakan Tergugat tidak mempunyai kewajiban untuk Membayar Uang Pesangon maupun Upah kepada Penggugat karena Penggugat merupakan Mitra Kerja yang penghasilannya dengan sistem Rit-Ritan sudah dibayarkan setelah proyek selesai dikerjakan;

Halaman 13 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menolak Sita Jaminan yang tidak berdasar dan tidak beralasan hukum terhadap harta bergerak dan harta tidak bergerak milik Tergugat;
- Menolak Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorrad*) yang tidak mempunyai dasar hukum;
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah memberikan putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.TPG tanggal 30 Juni 2016 yang amarnya sebagai berikut:
DALAM PROVISI.

- Menolak permohonan Provisi Penggugat;
DALAM POKOK PERKARA.

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara;

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat pada tanggal 13 Juli 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Juli 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 29 Juli 2016, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 45/Kas/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 11 Agustus 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat pada tanggal 29 Agustus 2016, kemudian Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 8 September 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:

Halaman 14 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang telah salah menerapkan hukum untuk menyelesaikan suatu Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Penggugat/Pemohon Kasasi sebagai berikut;

1. Bahwa Keputusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang perkara Nomor 11/Pen/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg, antara Sabam Simatupang melawan PT. Harap Panjang telah salah menerapkan hukum karena pertimbangan hukum hakim dengan memutus perkara tersebut tidak beralasan hukum dan tidak ada dimintakan oleh Penggugat/Pemohon Kasasi di dalam petitumnya dengan menyebutkan bahwa antara Penggugat dan Tergugat “tidak ada hubungan kerja” dan oleh sebab penilaian hakim tidak ada memiliki hubungan kerja maka hakim “menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya” dan dengan pertimbangan hukum lainnya bahwa menurut hakim pemeriksa perkara kedua belah pihak hanyalah sebagai mitra kerja saja dengan bukti surat yang diberi tanda T-8 yang diperlihatkan di persidangan menyatakan bahwa “adanya Perjanjian Mitra Kerja” yang dibuat oleh Tergugat/Termohon Kasasi yang terbukti pada fakta persidangan Saksi Arip dan saksi Fadrianto (dibawah sumpah) mengatakan pada saat penandatanganan perjanjian itu dibuat dengan cara tipu muslihat dan pada saat penandatanganan surat perjanjian mitra kerja tersebut Tergugat sengaja melipanya dan ditimpah dengan selip gaji agar tidak terbaca isi perajiannya dan dibuat Cuma satu lembar saja, dan hingga saat ini perjanjian tersebut tidak pernah diberikan photo copynya kepada Penggugat/Pemohon Kasasi walaupun sudah beberapa kali diminta, dan ironisnya lagi pada saat menandatangani Perjanjian Mitra Kerja tersebut tidak boleh dibaca terlebih dahulu dengan alasan Tergugat menyatakan, masih banyak lagi orang yang antri mau tandatangan karena penandatanganan perjanjian mitra kerja tersebut tepat pada tanggal 01 Februari 2013 hendak hari raya, sekalian pemberian uang pinjaman untuk persediaan hari raya, Jadi terkesan terburu-buru dan tidak terencana (perlu menjadi catatan Penggugat/Pemohon Kasasi kepada yang Mulia Hakim Agung bahwa Perjanjian Mitra Kerja Tersebut baru berumur 3 (tiga) tahun, sedangkan Penggugat /Pemohon Kasasi telah bekerja di Perusahaan Tergugat sudah hampir 8 tahun), perjanjian yang di buat Tergugat dengan adanya kecurangan dan klausulnya tidak melalui kesepakatan terlebih dahulu, perjanjian mitra kerja tersebut dapat

Halaman 15 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 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)



dikategorikan tidak transparan mengatur hak-hak para pihak dan mengelabui atau menjebak dan sembunyi-sembunyi maka menurut undang-undang syarat sahnya suatu perjanjian menjadi tidak terpenuhi maka batal demi hukum karena melanggar Pasal 1320 KUHPerdata, Pasal 1337 KUHPerdata, Ketentuan umum perjanjian kemitraan adalah Pasal 1338 jo Pasal 1320 KUHperdata, ketentuan khusus, bisa merujuk pada ketentuan persekutuan perdata dalam Pasal 1618 KUH Perdata – Pasal 1641 KUH Perdata, yakni hubungan hukum para pihak antara mitra satu dengan mitra lainnya dengan memasukkan suatu “modal” sebagai “seserahan” (inbreng), dan “Biasanya Sistem yang digunakan oleh badan usaha atau mitra usaha tersebut biasanya adalah sistem setoran wajib harian, yang berarti tidak memberikan upah kepada supir taksi, tetapi sopir taksi hanya mendapatkan sisa uang jika ada kelebihan setoran dari apa yang ia dapatkan hari itu, setelah ia melakukan pembayaran setoran dalam jangka waktu yang telah diperjanjikan, obyek perjanjiannya ialah mobil Taksi yang akan menjadi hak milik supir Taksi tersebut dalam jangka waktu yang telah ditentukan (biasanya dalam jangka waktu 5-6 tahun).”sedangkan Penggugat/ Pemohon Kasasi tidak pernah menyertakan modal usaha bahkan pengakuan Tergugat/Termohon Kasasi pada halaman 2 baris ke 30 Penggugat ada Pinjam uang sebesar Rp15.705.000,00 (lima belas juta tujuh ratus lima ribu rupiah) ini menandakan Penggugat hanyalah karyawan biasa yang selalu menandatangani selip gaji yang uangnya sudah kosong, dan Penggugat tidak pernah menyerahkan lory/truck kepada Tergugat karena Penggugat tidak punya truck dan Tergugat/ Termohon Kasasi tidak pernah memberikan keuntungan perusahaan kepada yang katanya dalam perjanjian bagi hasil karena Penggugat/ Pemohon Kasasi hanya mendapatkan gaji pokok perbulan sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) yang setiap bulannya diterima hingga hubungan kerja putus;

2. Bahwa Hakim telah sewenang-wenang dengan tanpa mempertimbangkan dalil-dalil gugatan Penggugat/Pemohon Kasasi pada poin 2 halaman 2 tentang masa kerja Penggugat yang telah bekerja di perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi selama 7 (tujuh) tahun 8 (delapan) bulan masa kerja dan di dalam jawaban Tergugat pada halaman 2 (dua) baris ke 51 telah di akui Tergugat yang mana Penggugat/Pemohon Kasasi pada tahun 2008 ketika melamar kerja ke

Halaman 16 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT. Harap Panjang hanya membawa SIM dan foto copy KTP kemudian Tn. Ajon alias Ayun menyuruh Penggugat/Pemohon Kasasi Bekerja di Daek Lingga dengan memerintahkan bekerja sebagai supir lory dengan menerima upah setiap bulannya sebesar Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) lihat Bukti P-7 dan hubungan kerja Tergugat/Pemohon Kasasi terhadap Tergugat/Termohon Kasasi telah terjalin hingga tahun 2015 dan ketika Penggugat ketauan membentuk Serikat Pekerja di PT. Harap Panjang (PT. HP) dengan menjabat sebagai KETUA PUK SP Listrik Elektronik dan Mesin (LEM) F SPSI Reformasi PT. HP di Tanjungpinang, yang diangkat berdasarkan SK Nomor 011- SK/KOORDA/FSPSI.R/TPI/I/2015, tanggal 19 Januari 2015, dengan masa bakti 2015-2018, dan tercatat pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang pada tanggal 05 Februari 2015 dengan nomor pencatatan Nomor: 560/PUK-SP LEM/PT.HP/II/2015/02, lihat Bukti P-1, Penggugat/Pemohon Kasasi dan kawan kawan sebanyak 19 orang langsung di pecat dengan secara lisan dan di usir dari perusahaan Tergugat/Termohon Kasasi;

3. Bahwa Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Tanjungpinang telah salah menerapkan hukum dan undang-undang karena di dalam Pasal 28 Undang Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja serikat Buruh berbunyi;

Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara :

- a. melakukan pemutusan hubungan kerja, memberhentikan sementara, menurunkan jabatan, atau melakukan mutasi;
- b. tidak membayar atau mengurangi upah pekerja/buruh;
- c. melakukan intimidasi dalam bentuk apapun;
- d.melakukan kampanye anti pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

bukti P-3 menjelaskan bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi di Pemutusan Hubungan Kerja sedang menjalankan tugas organisasi dengan mengirimkan surat ke perusahaan milik Tergugat/Termohon Kasasi dengan meminta agar hak-hak normatif sesuai UU di berikan kepada seluruh karyawan;

Halaman 17 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 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)



4. Bahwa Tergugat/Termohon Kasasi mengakui bahwa sejak tahun 2008 sudah terjalin hubungan kerja antara Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi, hal ini jelas tertuang di dalam Jawaban Tergugat pada halaman 2 alinea terakhir disitu telah mengacu kepada Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa disana dikatakan tidak ada satupun kalimat yang mengatakan bahwa pekerja/buruh itu hanya “mitra kerja” Undang Undang Ketenagakerjaan “tidak mengenal adanya istilah mitra kerja dengan sistim gaji rit-ritan” yang ada hanyalah pekeja/buruh atau disebut juga karyawan yang melakukan suatu kegiatan atas perintah majikan dengan menerima upah, kemudian dalam hal ini Penggugat mendapat upah secara terus-menerus setiap bulannya hingga terhitung selama 7 (tujuh) tahun 8 (delapan) bulan kerja dengan menerima upah sebesar Rp3.500.00,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah) setiap bulannya, dan Tergugat juga mengakui adanya perjanjian kerja secara lisan yang di sepakati kedua belah pihak yakni Penggugat bekerja sebagai supir namun setelah bekerja selama 8 (delapan) tahun secara terus menerus tidak ada juga surat pengangkatan oleh Tergugat kepada Penggugat maka atas perjanjian mitra kerja tersebut telah beralih dengan sendirinya menjadi PKWTT disebabkan oleh undang-undang maka Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) karena setelah bekerja lebih dari masa training tidak ada juga pengangkatan secara tertulis sebagai karyawan tetap maka Penggugat/Pemohon Kasasi dalam perkara ini beralih menjadi karyawan Permanen (Tetap) sebagai mana diatur dalam Pasal 63 Ayat (1 dan 2) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 1 angka 1 s/d Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 tahun 2003, dan dikuatkan dengan pernyataan saksi ahli yang dihadirkan di persidangan (Bapak Poniman Kad. Hubungan Industrial Kab. Karimun yang sudah memiliki pengalaman menjadi hubinsaker selama 15 (lima belas) tahun) beliau mengatakan bahwa dalam suatu perkara jika ada pekerjaan yang diperjanjikan oleh seorang majikan, dengan ada perintah dan ada upah atau imbalan dalam bentuk lain maka sudah dapat dikatakan bahwa telah ada hubungan kerja, sesuai isi Pasal 1 ayat (15) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (putusan halaman 21);
5. Bahwa hakim telah salah menerapkan hukum acara sebagaimana diatur dalam putusannya tersebut karena Tergugat/Termohon Kasasi tidak ada mengajukan eksepsi sesuai Pasal 162 R.BG/136. HIR. tentang

Halaman 18 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Kompetensi absolut atau tidak berwenag hakim pengadilan Hubungan industrial dalam memeriksa perkara ini karena hakim berpendapat ada lembaga tersendiri menangani tentang “mitra kerja” yang menyelesaikan permasalahan dimaksud namun ahli (Bapak Poniman) berpendapat bahwa perjanjian mitra kerja yang dituangkan adalah usahanya bukan pekerja atau buruhnya dengan maksud dan tujuan harus sama-sama menguntungkan dan diuntungkan kalau demikian maka baru dapat dikatakan mitra kerja dan didalam perjanjian tersebut ada menyebutkan besarnya pembagian hasil yang didapat dan penyelesain sengketa jika terjadi penyelesaiannya dimana di tuangkan dalam perjanjian, sama-sama mencari keuntungan lalu hasilnya dibagi hal itulah yang di perjanjikan misalnya bermitra dengan UMKM usaha mikro kecil menengah;

6. Bahwa kesaksian saudara Suikim pada saat penandatanganan mitra kerja dengan mengatakan tidak ada pihak menejemen mengintimidasi dan melipat kertas karena saksi saat itu ada dalam satu ruangan saat penandatanganan Perjanjian Mitra Kerja, Penggugat /Pemohon Kasasi sungguh tidak masuk akal dan tidak dapat diterima, hakim dalam perkara ini telah salah menerapkan Pasal dan undang-undang justru hanya mempertontonkan kesewenangannya dengan mengatakan dalam putusannya (halaman 24 alinea ke 6) mempertimbangkan bahwa Tergugat /Termohon Kasasi ada menghadirkan 4 orang saksi yaitu Sdr. Siu Kim, Benyamin Kopong Ola, Hafandi, dan Marjoni dibawah sumpah yang semuanya adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Harap Panjang dan menurut pertimbangan hukumnya dan karena hakim telah sewenang-wenang memutus perkara dengan tanpa menafsirkan undang-undang secara jeli karena kesaksian Siu Kim sebab dan keberadaannya dalam perkara ini unus testis nullus testis, karena meskipun saksi yang diajukan secara kuantitas jumlahnya lebih dari satu orang, karena keberadaan saksi tidak memenuhi syarat materil dan syarat formil yang digariskan Pasal 169 HIR, Pasal 1911 KUHPdata, Jo Putusan MA Nomor 1943 K/Pdt/1984 jo Putusan MA Nomor 891 K/Sip/1983, maka jika berdasarkan hanya satu orang saksi saja tanpa didukung oleh alat bukti lain yang sah menurut hukum adalah dianggap bukan saksi karna satu saksi bukan saksi, dalam keterangannya ke 4 orang tersebut tidak pernah melihat perjanjian mitra kerja karena saksi yang 3 orang tersebut tidak tau dan tidak ada tandatangan Surat Mitra Kerja karena mereka

Halaman 19 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



bertiga adalah karyawan permanen (dikutip dari buku M.Yahya Harahap dalam bukunya Hukum Acara Perdata cetakan kesembilan, halaman 648 penerbit Jakarta);

7. Hakim telah keliru menerapkan hukum dalam pertimbangannya hakim telah mengabaikan fakta-fakta dan bukti-bukti Penggugat/Pemohon Kasasi yang diberi tanda bukti P-8 yakni pada angka 1 dalam Anjuran Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Nomor. 560/243/5.7.03/2015 dengan mengatakan pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator bahwa perkara ini adalah perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sedangkan pada angka 2 bahwa saudara Sumanto dkk dengan PT. Harap Panjang memenuhi/sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 jo 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga demi hukum hubungan kerja antara Sdr. SUMANTO, DKK dengan PT. Harap Panjang menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau disebut juga karyawan tetap. kewenangan hakim untuk memeriksa perkara tersebut dengan mengatakan hakim berpendapat bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi dan Tergugat/Termohon Kasasi tidak ada hubungan kerja maka lembaga lain yang menyelesaikannya sama dengan pengadilan absolut alias Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan negeri Tanjungpinang tidak berwenang untuk mengadili perkara (dalam Putusannya) maka majelis hakim berkesimpulan untuk menolak alias salah kamar bukan mengatakan tidak dapat di terima atau NO, walaupun Pihak Tergugat tidak meng Eksepsi Gugatan Penggugat./Pemohon Kasasi dalam jawabannya.
8. Hakim telah melampaui kewenangannya dan salah menerapkan hukum karena hubungan kerja majikan dan karyawan yang mempunyai hubungan kerja karena ada pekerjaan, perintah dan upah, karyawan wajib terima pesangon bila di Pemutusan Hubungan Kerja bahkan hakim tidak bersandar pada Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 ttg Ketenagakerjaan khususnya Pasal 158 ayat (2) (3) dan (4) bahwa Penggugat /Pemohon Kasasi berhak mendapatkan :
$$\text{Uang pesangon } (9 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}31.500.000,00) \times 2 = \text{Rp}63.000.000,00 \text{ (sesuai Pasal 156 ayat (2) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).}$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang penghargaan masa kerja $4 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}14.000.000,00$;
(sesuai Pasal 156 ayat (3) jo. Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Penggantian hak :

- Uang cuti yg belum diambil & belum gugur $12/25 \times \text{Rp}3.500.000,00 = \text{Rp}1.680.000,00$
- Uang Tunjangan Hari Raya tahun 2015, 1 bln upah $= \text{Rp}3.500.000,00$

Uang Penggantian biaya perumahan & pengobatan $\text{Rp}66.500.000,00 \times 15\% = \text{Rp}9.975.000,00$

(sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 tahun 2003).

Total $56.000.000 + 10.500.000 = 66.500.000 + 9.975.000 = 76.475.000 + 3.500.000 + 1.680.000 = \text{Rp}81.655.000,00$ (delapan puluh satu juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah).

Upah Proses selama 10 bln $\times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}35.000.000,00$ (tiga puluh lima juta rupiah).

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar; $\text{Rp}116.655.000,00$ (seratus enam belas juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);

9. Bahwa Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan/BPJS Ketenagakerjaan Majelis Hakim telah keliru menerapkan hukum bahwa didalam Undang Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistim Jaminan Sosial Nasional Pasal 13 ayat (1) berbunyi Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya, Pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. dan Pasal 17 ayat (2) berbunyi setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjaanya, menambahkan iurannya yang menjadi kewajibannya dan membayar iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala;
10. Bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi telah memohonkan pada awal persidangan sebelum acara jawaban dari Tergugat/Termohon Kasasi agar di kabulkan putusan sela atau putusan provisi tersebut namun tentang masalah upah proses agar didulukan pembayarannya namun Majelis Hakim Menolak, bahwa hakim lemah dalam menerapkan Pasal yang mana yurisprudensi dan kompilasi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, Dasar hukum Pasal 96

Halaman 21 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 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

ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial Jo Pasal 191 ayat (1) RBG Jo Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang Nomor 01/G/2006/PHI.PN.TPI tanggal 16 Agustus 2006, dan Putusan Akhir tanggal 18 September 2006, Perkara antara Sdr. Rustam dkk Melawan PT. Korindo Abadi, Hakim Ketua Bapak Ahmad Yasin. SH, dan Hakim Anggota Bapak Ir. Bambang Wahyu. W dan Bapak Widyono Agung. S.ST, (kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terseleksi 2006-2007);

11. Bahwa Tentang Sita Jaminan Majelis Hakim Pemeriksa perkara telah keliru dalam menerapkan hukum dan dalam pertimbangannya tentang sita jaminan menurut pendapatnya bahwa barang yang disita harus dilampirkan photo copy BPKB dan STNK untuk barang bergerak dan melampirkan sertifikat tanah dan IMB untuk harta tidak bergerak, untuk dapat dimohonkan sita jaminan, Majelis Hakim telah keliru menerapkam hukum karena hal ini bertentangan dengan Pasal 197 ayat (1) HIR, bahwa pemerintah menjalankan sita harus dengan surat, oleh karena itu perintah sita dapat dilakukan dengan jalan menerbitkan surat penetapan yang berisikan ;

1. Pertimbangan atas pengabulan sita
2. perintah pelaksanaan sita kepada panitera atau juru sita.
3. menyebut satu persatu barang yang hendak disita dari tangan Tergugat.

Berdasarkan ketentuan tersebut, perintah sita secara lisan tidak sah, karena tidak dapat dipertanggung jawabkan pelaksanaannya menurut hukum. Penggugat Telah matang mengikuti dan bersandar pada keadaan yang benar dengan dibuktikan dengan tanda bukti P-9 dan syarat tersebut di atur dalam Pasal 266 ayat (2) HIR, barang yang hendak disita, harus dinyatakan dengan seksama dalam surat permintaan, namun rumusan syarat tersebut dalam Pasal 715 Rv berbunyi ; “ Surat Permohonan yang menyebutkan dengan singkat barang-barang yang dimohonkan sita...., dengan pemaparan dasar hukum yang jelas Penggugat/Pemohon Kasasi telah jelas keliru dan dengan sewenang-wenang mempertimbangkan putusan Nomor 11/Pen/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg, diputuskan pada tanggal 13 Juli 2016;

12. Bahwa Hakim telah keliru menerapkan hukum tentang jam kerja, penerapan upah dan penghitungan upah lembur, tidak dipertimbangkan

Halaman 22 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



karena saksi Fadrianto pernah bekerja selama 24 (dua puluh empat) jam tidak berhenti untuk istirahat namun tidak dibayar upah lemburnya, dan bahwa menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi RI Nomor KEP.234/MEN/2003 tentang waktu kerja dan istirahat pada sektor usaha energi dan sumber daya mineral pada daerah tertentu pertambangan pada Pasal 1 angka 7 berbunyi, sbb Perusahaan adalah;

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja /buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Pasal 2 ayat 1 huruf n berbunyi 11 (sebelas) jam 1 (satu) hari dan maksimum 154 (seratus lima puluh empat) jam dalam 14 (empat belas) hari kerja untuk satu priode kerja ayat (3) mengatakan waktu kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c sampai dengan huruf n, sudah termasuk waktu kerja lembur tetap sebagai kelebihan 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari, namun realitanya Penggugat /Pemohon kasasi tidak pernah bekerja dihitung lembur padahal waktu kerja dan jam kerja tetap sampai malam dan kadang-kadang sampai pagi selama 7 (tujuh) tahun 8 (delapan) bulan bekerja di PT. Harap Panjang milik Termohon Kasasi/Tergugat;

13. Bahwa menurut pendapat Agus Mulya Karsona, pengajar Hukum Perburuhan Universitas Padjadjaran, Bandung. Dalam artikel Saat Hubungan Kemitraan Menjadi Hubungan Kerja, Agus menjelaskan bahwa ada perbedaan mendasar antara hubungan kemitraan dengan hubungan kerja. Secara umum, menurut Agus, hubungan kemitraan tidak tunduk dengan Undang Undang Ketenagakerjaan. Hubungan kemitraan, kata Agus, bersifat lebih mengedepankan mutualisme di antara para pihak. Prinsipnya, kemitraan lebih menekankan pada hubungan saling menguntungkan. Posisi para pihak setara, kata dia. Berbeda dengan posisi majikan-buruh dalam hukum ketenagakerjaan yang sifatnya atasan-bawahan. Secara khusus Agus juga menjelaskan bahwa:

“ Pada beberapa perusahaan pengangkutan, masih menurut Agus, seperti perusahaan Taksi ada perjanjian kemitraan yang menguntungkan kedua pihak. Banyak perusahaan taksi yang tak memberi gaji kepada sopirnya. Padahal sopir itu tetap harus menyeter sejumlah uang tiap harinya. Nah setelah sekian tahun, nanti taksi itu menjadi miliknya si Sopir. Kalau seperti ini masih boleh. Karena ada keuntungan bagi si sopir”.

Halaman 23 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Hubungan kemitraan akan menjadi berbeda, ketika perusahaan tak menjanjikan apapun selain imbalan uang tiap bulan. Apalagi kalau mobil untuk mengangkut adalah milik perusahaan;

14. Bahwa Khusus untuk Saksi Siu Kim telah memberikan keterangan dibawah bersumpah dihadapan majelis hakim dengan menggunakan Agama Palsu yaitu bersumpah dengan agama Budha sedangkan yang sebenarnya saksi Siu Kim adalah beragama Katolik yaitu agama yang dianutnya sudah sejak lama, dan untuk kesaksian Siu Kim akan menjadi catatan kami karena kami akan melaporkan perbuatannya tersebut kepada pihak yang berwajib karena tentang sumpah palsu dan keterangan palsu Pasal 242 ayat (1) KUHP dapat di Pidana dengan pidana penjara selama lamanya 7 tahun. Sebagai catatan bahwa semua keterangannya sejak awal ada dalam rekaman hand phone kami. Perlu menjadi bahan pengkajian bahwa Siu Kim adalah bagian keuangan di PT. Harap Panjang dan sudah 20 tahun mengabdikan di perusahaan.

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

bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Agustus 2016 dan kontra memori kasasi tanggal 8 September 2016 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

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

Bahwa Penggugat dan Tergugat telah sepakat mengadakan perjanjian mitra kerja untuk melakukan pekerjaan pengangkutan, borongan maupun proyek-proyek dengan membagikan hasil/pendapatan kepada Penggugat berdasarkan bagi hasil/rit dari hasil pekerjaan atau borongan, sehingga antara Penggugat dengan Tergugat tidak mempunyai hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: SABAM SIMATUPANG 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 perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

- Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi SABAM SIMATUPANG tersebut;
- Membebankan biaya perkara dalam pemeriksaan tingkat kasasi kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis tanggal 19 Oktober 2017 oleh H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota,

Ketua,

ttd./.

ttd./.

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

H. Hamdi, S.H., M.Hum.

ttd./.

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

Halaman 25 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 K/Pdt.Sus-PHI/2017



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

Panitera Pengganti,

ttd./.

Rudi Rafli Siregar, S.H., M.H.

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
Atas nama Panitera,
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 26 dari 26 hal. Put. Nomor 1215 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)