



PUTUSAN

Nomor 1213 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:

RUSDI, bertempat tinggal di Jalan Sultan Sulaiman Nomor 01 A, RT 001, RW 009, Kelurahan Kampung Bulang, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, dalam hal ini memberi kuasa kepada Cholderia Sitinjak, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Para Pengurus Koordinator Daerah Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Reformasi (F SPSI R) Kota Tanjungpinang, berkantor 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 Direktur Utama, Haji Sujarwo, berkedudukan di Jalan MT Haryono Nomor 28, RT 001, RW 003, Kelurahan Tanjungpinang Timur, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Sulistio Pujiastuti, S.H., Advokat, berkantor di Jalan MT Haryono (Ruko) Nomor 28, Tanjungpinang, berdasarkan Surat Kuasa Khusus 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 Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi dahulu 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 sopir, dan juga sebagai anggota 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/II/2015, tanggal 19 Januari 2015, dengan masa bakti 2015-2018, dan telah tercatat pada Dinas

Halaman 1 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang pada tanggal 5 Februari 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 11 tahun dan beliau merupakan karyawan yang baik, dengan menerima upah/bulan 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 (walaupun terkadang bekerja dalam sehari selama 12 jam atau lebih), Penggugat tidak pernah mendapat uang THR, tidak pernah diberikan hak cuti tahunan dan tidak pula diikutsertakan 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-undangan yang berlaku, demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis dinamis di dalam perusahaan milik Tergugat;
6. Bahwa Penggugat di perusahaan PT HP selaku anggota 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 PHK 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 3 April 2015 Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat secara lisan alasan yang sulit untuk diterima akal

Halaman 2 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 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

sehat yaitu dengan “Perusahaan lagi sepi pekerjaan karena bauksit tutup” (efisiensi), padahal kondisi perusahaan baik-baik saja;

8. Bahwa Penggugat telah berupaya agar perkara ini dirundingkan secara bipartit namun perusahaan tetap tidak bersedia menerima perwakilan pengurus PUK SP LEM F SPSI Reformasi PT HP bahkan di usir dan tidak diizinkan 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 membicarakan 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, karena 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 F SPSI Reformasi PT HP lainnya dengan melaksanakan mogok kerja di lokasi perusahaan bahkan konvoi/long mars 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 di bawah dan (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diabaikan oleh Penggugat karena seharusnya PHK baru dapat dilakukan jika ada penetapan dari Lembaga PPHI setempat, bukan seperti apa yang dilakukan pihak Tergugat saat ini;
13. Bahwa Penggugat di-PHK secara lisan oleh Tergugat (PT HP) pada tanggal 3 April 2015 dengan tidak memberikan uang gaji, uang pinjaman yang telah dijanjikan berikut uang pesangon. Tergugat saat itu mengatakan bahwa “perusahaan lagi sepi pekerjaan karena bauksit tutup” mengapa kalian

Halaman 3 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 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

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 *inkracht van gewijsde*, yakni sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah) (10 bulan upah x Rp3.500.000,00);
15. Bahwa berdasarkan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam hal terjadi PHK sepihak dengan alasan perusahaan sepi order /efisiensi maka pengusaha wajib membayar uang pesangon sesuai Pasal 156 di bawah *juncto* 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 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 antara lain:
Jumlah keseluruhan yang seharusnya diterima pihak pekerja sebagai berikut:
Sdr. Rusdi Rp90.230.000,00 (sembilan puluh juta dua ratus tiga puluh ribu rupiah);
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 di bawah *juncto* Pasal 164 ayat (3), uang penghargaan masa kerja sesuai Pasal 156 ayat (3) *juncto* Pasal 164 ayat (3), uang penggantian hak Pasal 156 ayat (4) seperti di bawah ini:
Rusdi/Penggugat (lama bekerja 11 tahun);
Pesangon 2 x KT Pasal 156 ayat 2 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan:
 - Upah/bulan: $Rp3.500.000 \times 9 = 31.500.000 \times 2 = Rp63.000.000,00$
 - Uang Penghargaan: $Rp3.500.000 \times 4 = Rp14.000.000,00$
 $= Rp77.000.000,00$Besarnya Uang Penggantian Hak:
 - Uang cuti yang belum diambil & belum gugur
 $12/25 \times Rp3.500.000 = Rp1.680.000,00$
 - Uang THR tahun 2015, 1 bulan upah
 $= Rp3.500.000,00$
 - Penggantian Perumahan & Pengobatan sebesar

Halaman 4 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

$$15 \% \times 77.000.000 = \text{Rp}11.550.000,00$$

Total Rp77.000.000 + Rp11.550.000 = Rp88.550.000 + Rp3.500.000 + Rp1.680.000 = Rp93.730.000,00 (sembilan puluh tiga juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah);

18. Bahwa oleh karena gugatan ini didasarkan pada bukti-bukti autentik 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 (*uitvoerbaar bij voorraad*) 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 bulan upah) yaitu sebesar Rp35.000.000 (tiga puluh lima juta rupiah) ($\text{Rp}35.000.000 \times 10 \text{ bulan} = \text{Rp}350.000.000,00$), Dasar hukum Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 191 ayat (1) RBg *juncto* 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, S.H., dan Hakim Anggota Bapak Ir. Bambang Wahyu. W dan Bapak Widyono 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;
22. Bahwa adapun yang menjadi hak-hak dari Penggugat yang diajukan Penggugat adalah sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, sebesar yakni:

Halaman 5 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Uang Pesangon ($9 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}31.500.000$) $\times 2 = \text{Rp}63.000.000$ (sesuai Pasal 156 di bawah *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Uang penghargaan masa kerja $4 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}14.000.000$ (sesuai Pasal 156 ayat (3) *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Penggantian hak:

- Uang cuti yang belum diambil & belum gugur
 $12/25 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}1.680.000,00$
- Uang THR tahun 2015, 1 bulan upah = $\text{Rp}3.500.000,00$
- Uang Penggantian biaya perumahan & pengobatan: $\text{Rp}77.000.000 \times 15\% = \text{Rp}11.550.000,00$ (sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Total $\text{Rp}77.000.000 + \text{Rp}11.550.000 = \text{Rp}88.550.000 + \text{Rp}3.500.000 + \text{Rp}1.680.000 = \text{Rp}93.730.000,00$ (sembilan puluh tiga juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah);

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

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar $\text{Rp}128.730.000,00$ (seratus dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh juta rupiah);

23. Bahwa Tergugat wajib membayar seluruh hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan total keseluruhannya adalah sebesar $\text{Rp}128.730.000,00$ (seratus dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut $\text{Rp}93.730.000 + \text{Rp}35.000.000 = \text{Rp}128.730.000,00$ (seratus dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah);

24. Untuk menjamin gugatan Penggugat agar tidak sia-sia atau hampa dimohonkan ke hadapan 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:

- 1 Unit Dump Truck Nomor 02 Merk Hino berwarna Hijau di bagian depan mobil (kepala) dan Warna Oren di bagian belakang (badan mobil) dengan Nomor Polisi BP 9677 TU;

Halaman 6 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 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:

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 Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang Nomor 560/243/5.7.03/2015, tanggal 15 Juni 2015 tidak beralasan hukum karena (tidak memasukkan uang THR 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 di bawah *juncto* Pasal 164 ayat (3);

Uang Penghargaan masa kerja Pasal 156 ayat (3) *juncto* Pasal 164 ayat (3);

Uang Penggantian hak Pasal 156 ayat (4), di bawah ini:

Rusdi/Penggugat;

Pesangon 2 x KT Pasal 156 ayat 2 Undang Undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan:

- Upah/bulan: $Rp3.500.000 \times 9 = 31.500.000 \times 2 = Rp63.000.000,00$
- Uang Penghargaan: $Rp3.500.000 \times 4 = Rp14.000.000,00$
 $= Rp77.000.000,00$

Besarnya Uang Penggantian Hak:

- Uang cuti yang belum diambil & belum gugur
 $12/25 \times Rp3.500.000 = Rp1.680.000,00$
- Uang THR tahun 2015, 1 bulan upah $= Rp3.500.000,00$
- Penggantian Perumahan & Pengobatan sebesar
 $15 \% \times 77.000.000 = Rp11.550.000,00$

Total $Rp77.000.000 + Rp11.550.000 = Rp88.550.000 + Rp3.500.000 + Rp1.680.000 = Rp93.730.000,00$ (sembilan puluh tiga juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah);



6. Memerintahkan kepada 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 $(9 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}31.500.000) \times 2 = \text{Rp}63.000.000$ (sesuai Pasal 156 di bawah *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Uang penghargaan masa kerja $4 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}14.000.000$ (sesuai Pasal 156 ayat (3) *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Penggantian hak:

- Uang cuti yang belum diambil & belum gugur
 $12/25 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}1.680.000,00$
- Uang THR tahun 2015, 1 bulan upah $= \text{Rp}3.500.000,00$
- Uang Penggantian biaya perumahan & pengobatan: $\text{Rp}77.000.000 \times 15\% = \text{Rp}11.550.000,00$ (sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Total $\text{Rp}77.000.000 + \text{Rp}11.550.000 = \text{Rp}88.550.000 + \text{Rp}3.500.000 + \text{Rp}1.680.000 = \text{Rp}93.730.000,00$ (sembilan puluh tiga juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah);

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

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar $\text{Rp}128.730.000,00$ (seratus dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh juta rupiah);

7. Memerintahkan kepada Tergugat agar membayar seluruh hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan total keseluruhannya sebesar $\text{Rp}128.730.000,00$ (seratus dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah) dengan perhitungan sebagai berikut: $\text{Rp}93.730.000 + \text{Rp}35.000.000 = \text{Rp}128.730.000$ (seratus dua puluh delapan juta tujuh ratus tiga puluh ribu rupiah);
8. Menjatuhkan Putusan Sela kepada Tergugat agar dapat mendahulukan/membayar upah proses selama Penggugat dirumahkan yakni 10 bulan dengan upah/bulan $\text{Rp}3.500.000 \times 10 \text{ bulan} = \text{Rp}35.000.000,00$ (tiga puluh lima juta rupiah), dengan secara kontan dan tunai;
9. Menyatakan meletakkan sita jaminan terhadap harta benda Tergugat baik bergerak maupun tidak bergerak berupa:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1 Unit Dump Truck Nomor 02 Merk Hino berwarna Hijau di bagian depan mobil (kepala) dan Warna Oren di bagian belakang (badan mobil) dengan Nomor Polisi BP 9677 TU;
 - 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 (*uitvoerbaar bij voorraad*) kasasi;
11. Memerintahkan Tergugat untuk patuh terhadap isi putusan ini;
12. Membebankan biaya perkara ini kepada negara;

Subsida

Jika 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 17/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Tpg., tanggal 13 Juli 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Provisi:

- Menolak gugatan 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 Penggugat 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 51/Kas/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Tpg., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, permohonan tersebut disertai/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,

Halaman 9 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 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)



diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

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

1. Bahwa Keputusan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan industrial Pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang perkara Nomor 17/Pen/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Tpg, antara Rusdi 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 Sumanto, Fadrianto dan saksi Arip (di bawah 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 perjadiannya dan dibuat Cuma satu lembar saja, dan hingga saat ini perjanjian tersebut tidak pernah diberikan fotokopinya 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 tahun, sedangkan Penggugat/Pemohon Kasasi telah bekerja di Perusahaan Tergugat sudah hampir 11 tahun) terbukti pada fakta persidangan dengan sejak mulai bekerja dari tahun 1998, perjanjian yang di buat Tergugat dengan adanya kecurangan dan clausulnya tidak melalui kesepakatan

Halaman 10 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 K/Pdt.Sus-PHI/2017



terlebih dahulu, perjanjian mitra kerja tersebut dapat 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 KUHPerdara, Pasal 1337 KUHPerdara, Ketentuan umum perjanjian kemitraan adalah Pasal 1338 *juncto* Pasal 1320 KUHPerdara, ketentuan khusus, bisa merujuk pada ketentuan persekutuan perdata dalam Pasal 1618 KUHPerdara, Pasal 1641 KUHPerdara, yakni hubungan hukum para pihak antara mitra satu dengan mitra lainnya dengan memasukkan suatu "modal" sebagai "seserahan" (*inbrens*), dan "Biasanya Sistem yang digunakan oleh badan usaha atau mitra usaha tersebut biasanya adalah sistem setoran wajib harian, yang berarti tidak memberikan upah kepada sopir 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 sopir 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 selalu kas bon ke perusahaan 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 per bulan sebesar Rp3.500.000,00 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 11 tahun masa kerja dan di dalam jawaban Tergugat pada halaman 2 (dua) telah diakui Tergugat/termohon kasasi bahwa Penggugat bekerja sudah lama yang mana Penggugat/Pemohon Kasasi ketika melamar kerja ke PT Harap Panjang hanya membawa SIM dan fotokopi KTP kemudian Tn. Ajon alias Ayun menyuruh Penggugat/Pemohon Kasasi bekerja di Daek Lingga dengan



memerintahkan bekerja sebagai sopir lory dengan menerima upah setiap bulannya sebesar Rp3.500.000,00 lihat Bukti P-7 dan hubungan kerja Tergugat/Pemohon Kasasi terhadap Tergugat/Termohon Kasasi telah terjalin hingga tahun 2015 dan ketika Penggugat ketahuan membentuk Serikat Pekerja di PT Harap Panjang (PT HP) dengan menjabat sebagai anggota 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/II/2015, tanggal 19 Januari 2015, dengan masa bakti 2015-2018, dan tercatat pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Tanjungpinang pada tanggal 5 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 dipecat dengan secara lisan dan diusir 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 PHK sedang menjalankan tugas organisasi dengan mengirimkan surat ke perusahaan milik Tergugat/Termohon Kasasi dengan meminta agar hak-hak normatif sesuai undang-undang diberikan kepada seluruh karyawan;

4. Bahwa Tergugat/Termohon Kasasi mengakui bahwa sejak 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 sistem gaji *rit-ritan*” yang ada hanyalah pekerja/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 11 tahun kerja dengan menerima upah sebesar Rp3.500.000,00 setiap bulannya, dan Tergugat juga mengakui adanya perjanjian kerja secara lisan yang di sepakati kedua belah pihak yakni Penggugat bekerja sebagai sopir namun setelah bekerja selama 11 tahun secara terus menerus tidak ada juga surat pengangkatan oleh Tergugat kepada Penggugat maka atas perjanjian kerja secara lisan pada awal masuk kerja tersebut dan telah beralih menurut hukum 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 *juncto* 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 Kabupaten Karimun yang sudah memiliki pengalaman menjadi Hubinsaker selama 15 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 (lihat putusan Majelis Hakim);

5. Bahwa hakim telah salah menerapkan hukum acara sebagaimana diatur dalam putusannya tersebut karena Tergugat/Termohon Kasasi tidak ada mengajukan eksepsi sesuai Pasal 162 RBg/136 HIR tentang Kompetensi absolut atau tidak berwenang 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

Halaman 13 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 K/Pdt.Sus-PHI/2017



diuntungkan kalau demikian maka baru dapat dikatakan mitra kerja dan di dalam perjanjian tersebut ada menyebutkan besarnya pembagian hasil yang didapat dan penyelesaian sengketa jika terjadi penyelesaiannya dimana di tuangkan dalam perjanjian, sama-sama mencari keuntungan lalu hasilnya dibagi hal itulah yang diperjanjikan misalnya bermitra dengan UMKM usaha mikro kecil menengah;

6. Bahwa kesaksian saudara Siu Kim pada saat penandatanganan mitra kerja dengan mengatakan tidak ada pihak manajemen 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 kesewenang-wenangannya dengan mengatakan dalam putusannya mempertimbangkan bahwa Tergugat/Termohon Kasasi ada menghadirkan 4 orang saksi yaitu Sdr. Siu Kim, Benyamin Kopong Ola, Hafandi, dan Marjoni di bawah 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 KUHPerdata *juncto* Putusan Mahkamah Agung Nomor 1943 K/Pdt/1984 *juncto* Putusan Mahkamah Agung 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 karena 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 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 dan kawan-kawan dengan PT Harap Panjang memenuhi/sesuai ketentuan Pasal 1 angka 15 *juncto* 59 ayat (7) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga demi hukum hubungan kerja antara Sdr. Sumanto, dan kawan-kawan 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 diterima atau *niet ontvankelijk verklaard* (N.O), walaupun Pihak Tergugat tidak mengeksepisi 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 PHK bahkan hakim tidak bersandar pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya Pasal 158 di bawah (3) dan (4) bahwa Penggugat/Pemohon Kasasi berhak mendapatkan haknya;

Uang Pesangon $(9 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}31.500.000) \times 2 = \text{Rp}63.000.000$;
(sesuai Pasal 156 di bawah *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}14.000.000$; (sesuai Pasal 156 ayat (3) *juncto* Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003);

Penggantian hak:

- Uang cuti yang belum diambil & belum gugur $12/25 \times \text{Rp}3.500.000 = \text{Rp}1.680.000,00$;
- Uang THR tahun 2015, 1 bulan upah = $\text{Rp}3.500.000,00$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Penggantian biaya perumahan & pengobatan Rp66.500.000 x 15% = Rp9.975 000,00 (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 = Rp81.655.000,00 (delapan puluh dua juta enam ratus lima puluh lima ribu rupiah);

Upah Proses selama 10 bulan x 3.500.000 = Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah);

Jadi, jumlah keseluruhan yang harus diterima Penggugat adalah sebesar; Rp116.655.000,00 (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 karena menurut keterangan Ahli Bapak Robert, S.H./Kabid Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kepri menerangkan disamping ada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa diatur juga di dalam Undang Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem 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 diikutsertakan dan Pasal 17 di bawah berbunyi setiap pemberi kerja wajib memungut iurandari pekerjanya, 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 didahulukan pembayarannya namun Majelis Hakim Menolak, bahwa hakim lemah dalam menerapkan Pasal yang mana yurisprudensi dan kompilasi putusan PHI pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, Dasar hukum Pasal 96 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial *juncto* Pasal 191 ayat (1) RBg *juncto* 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 dan kawan-kawan melawan PT Korindo Abadi, Hakim

Halaman 16 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 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)



Ketua Bapak Ahmad Yasin, S.H., 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 fotokopi 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 menerapkan 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 dipertanggungjawabkan pelaksanaannya menurut hukum. Penggugat Telah matang mengikuti dan bersandar pada keadaan yang benar dan syarat tersebut diatur dalam Pasal 266 di bawah 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 17/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 karena saksi - saksi di persidangan yakni saksi Sumanto pernah bekerja selama 24 jam tidak berhenti untuk istirahat namun tidak dibayar upah lemburnya, dan bahwa menurut Keputusan Menteri Ketenaga Kerja 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, sebagai berikut 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 periode 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 11 tahun 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 menyetor 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”;

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 di bawah sumpah 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 *handphone* 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 Pemohon Kasasi/Pekerja dengan Termohon Kasasi/Perusahaan telah membuat dan menandatangani Perjanjian Mitra Kerja untuk melakukan pekerjaan pengangkutan, borongan maupun proyek dengan membagikan pendapatan berdasarkan bagi hasil dari hasil pekerjaan atau borongan;

Bahwa dengan demikian sebagaimana Surat Perjanjian Mitra Kerja tanggal 1 Februari 2013, hubungan antara Penggugat dengan Tergugat adalah kemitraan, bukan hubungan kerja sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 1 ayat 15 dan Pasal 50 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sehingga gugatan ditolak;

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 undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: RUSDI, 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi **RUSDI** tersebut;
2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Kamis, tanggal 19 Oktober 2017 oleh Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 Edy Wibowo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.

ttd./

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

Ketua,

ttd./

Dr. Yakup Ginting, S.H., C.N., M.Kn.

Panitera Pengganti,

ttd./

Edy Wibowo, S.H., M.H.

UNTUK SALINAN MAHKAMAH AGUNG RI.

a.n Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.

NIP. 19591207 198512 2 002

Halaman 20 dari 20 hal. Put. Nomor 1213 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)