



PUTUSAN

Nomor 20 K/Pdt.Sus-PHI/2016

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

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

1. **ADRIAN**, bertempat tinggal di Jalan Swakarya Perum HSBE Nomor F 05, RT.001/RW.003, Desa Tuah Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru;
2. **MISMAN**, bertempat tinggal di Jalan Muhajirin Perum Purna Griya Mas Blok 4 Nomor 5 RT.003/RW.015, Sidomulyo, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru;
3. **HANAFI**, bertempat tinggal di Danau Bingkuang Desa Balam Jaya RT.001/RW.001, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar;
4. **SUNARDI**, bertempat tinggal di Jalan Muhajirin Perum Purna Griya Mas Blok C4 Nomor 5 RT.003/RW.015, Sidomulyo Barat, Kecamatan Tampan, Pekanbaru;
5. **YUSRI APRIANDI**, bertempat tinggal di Jalan Tuah Karya 08 RT.002/RW.008 Desa Tuah Karya, Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru;
6. **ABDUL AZIS SIREGAR**, bertempat tinggal di Perum Nuansa Citra Madani RT.005/RW.001, Kelurahan Tanah Merah, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar-Riau;
7. **AFRIZAL NASUTION**, bertempat tinggal di Dusun I Sialang Indah RT.01/RW.01 Desa Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar-Riau;
8. **HENDRA**, bertempat tinggal di Jalan Swakarya Perum HSBE 13 RT.001/RW.003 Desa Tuah Karya Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru;
9. **PARMAN**, bertempat tinggal di Dusun II Keramat Sakti RT.004/RW.001 Kelurahan Kubang Jaya, Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar-Riau;
10. **ABDUL MUIN HSB**, bertempat tinggal di Dusun II Keramat Sakti RT.003/RW.001 Kelurahan Kubang Jaya Kecamatan Siak Hulu, Kabupaten Kampar-Riau;

Halaman 1 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



11. **ZULHARDI**, bertempat tinggal di Jalan Swakarya Perum HSBE 13 RT.001/RW.003 Desa Tuah Karya Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hendry Gunawan, S.H., M.H., dan kawan, Para Advokat/ berkantor di Jalan Soekarno Hatta (Arengka Ujung) Ruko 14 Lt.2 Nomor 5 Pekanbaru, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Juli 2015;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n

PT KORAL KAMPAR, berkedudukan di Komplek Perkantoran Mall SKA Nomor 56 E Kotamadya Pekanbaru, yang diwakili oleh Direktur Sadiman Djaja, dalam hal ini memberi kuasa kepada Topan Meiza Romadhon, SH., MH, dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Palma One Building, Lantai 6 Suite 603, Jalan HR. Rasuna Said, Kuningan, Jakarta Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 3 Agustus 2015;

Termohon Kasasi dahulu Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

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

1. Bahwa dasar diajukannya Gugatan *a quo* dikarenakan Penggugat tidak sependapat atau keberatan dengan hasil Anjuran yang telah dikeluarkan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kotamadya Pekanbaru sebagaimana yang terdapat di dalam suratnya Nomor Naker/C.4/565/1390/XII/2014, tanggal 17 Desember 2014, hal ini kami sampaikan karena hitungan Pesangon yang dibuat Mediator tidak tepat;
2. Bahwa selain itu Tergugat juga tidak ada itikad baik untuk memberikan Hak Pesangon Para Penggugat sejak diberhentikan pada bulan Oktober 2014 dan menganggap perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat hanya hanya hubungan kemitraan yang tidak ada diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
3. Bahwa berdasarkan hal tersebut di atas, maka Para Penggugat memohon perlindungan hukum dengan mengajukan gugatan *a quo* ke Pengadilan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru dengan menguraikan dalil-dalil di bawah ini;

4. Bahwa Para Penggugat telah menjalin hubungan kerja pada PT Koral Kampar (*ic* Tergugat) dengan bekerja sebagai supir yang bergerak di Bidang *Stone Claser/Crushing Plant*/Suplier Material/Kontraktor dan Jasa Angkutan, dengan masa kerja Para Penggugat yang berbeda-beda sampai dengan bulan Oktober 2014 dengan rincian sebagai berikut:

Nama	Masa Kerja
Adrian	13 tahun
Misnan	12 tahun
Hanafi	6 tahun
Sunardi	10 tahun 7 bulan
Yusri Apriandi	7 tahun 3 bulan
Abdul Aziz Siregar	7 tahun
Afrizal Nasution	6 tahun 6 bulan
Hendra	5 tahun 7 bulan
Parman	5 tahun 7 bulan
Abdul Muin HSB	4 tahun
Zulhardi	11 tahun

5. Bahwa sistem pemberian Upah terhadap Para Penggugat adalah didasarkan dari Sisa Uang Jalan setelah dipotong Pembelian Bensin dan Uang Makan yang diterima per-trip dengan memperhatikan kepada jarak tempuh, tonase/kubikasi maupun *lumpsum* trip, dimana upah tersebut jika dihitung rata-rata perbulannya bisa diperoleh Para Penggugat sampai sebesar Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah);
6. Bahwa akan tetapi bukti Upah tersebut tidak pernah ada dibuat kwitansi pembayarannya untuk pertinggal Para Penggugat, namun Para Penggugat mengakui bahwasannya Upah yang didapat dari Tergugat tersebut nilainya diatas Upah Minimum Kota Pekanbaru yang berlaku sebesar Rp1.775.000,00 (satu juta tujuh ratus tujuh puluh lima ribu rupiah);
7. Bahwa selama bekerja Para Penggugat telah mentaati segala ketentuan mengenai cara merawat kendaraan dan memelihara truk maupun disiplin pengemudi yang ditentukan oleh Perusahaan Tergugat;
8. Bahwa Para Penggugat juga selama bekerja telah mentaati peraturan lalu lintas yang berlaku dan melengkapi diri dengan Surat Izin Mengemudi serta dokumen lainnya dan tidak melakukan kesalahan apapun selama bekerja di PT Koral Kampar;

Halaman 3 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Bahwa namun Manajemen PT Koral Kamar secara sepihak telah menurunkan uang jalan per-trip dengan alasan yang tidak masuk akal, karena pada kenyataannya harga material yang diangkut meningkat dan harga BBM pada waktu itu juga meningkat;
10. Bahwa uang trip yang diberikan kepada Para Penggugat termasuk pembelian bensin dan biaya kerusakan mobil di jalan, sehingga dengan diturunkannya uang trip tersebut sangat terasa membebani dan memberatkan bagi Para Penggugat;
11. Bahwa pada waktu itu Tergugat memberikan opsi apabila tidak sanggup lagi bekerja maka silahkan menggantung kunci kontak, dimana hal ini secara tidak langsung Tergugat telah memutuskan hubungan kerja dengan Para Penggugat;
12. Bahwa sampai pada saat ini antara Para Penggugat dengan Tergugat belum ada penyelesaiannya, karena secara terang-terangan Tergugat mengakui hubungan kerja (*dienstverhouding*) antara Tergugat dengan Para Penggugat hanya hubungan kemitraan;
13. Bahwa apa yang diartikan Tergugat adalah pengertian yang keliru, sebab hubungan Perjanjian Kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi unsur ketenagakerjaan yaitu adanya Upah, adanya objek Pekerjaan dan adanya orang memberi Perintah Kerja, di mana perbuatan hukum tersebut telah diatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
14. Bahwa hal yang dipertegas lagi oleh Pakar Hukum Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., (Guru Besar tetap Bidang Ilmu Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia) mengatakan di dalam Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, disana dinyatakan Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dan Pekerja yang didasarkan Perjanjian Kerja yang memiliki atau mempunyai ciri-ciri adanya Upah, adanya Pekerjaan, adanya Perintah, baru ada hubungan kerja, artinya kalau suatu hubungan hukum tidak memberikan atau mencirikan adanya Upah, Pekerjaan dan Perintah, maka disana tidak ada Hubungan Kerja;
15. Bahwa pengertian Kemitraan yang dimaksud Tergugat tidak jelas kemana juntrungannya, oleh karena itu untuk mengetahui apa arti Kemitraan tersebut supaya dapat membedakannya dengan hubungan Perjanjian Kerja, maka izinkanlah Para Penggugat menjelaskan di bawah ini yang antara lain:

Halaman 4 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia arti kata mitra adalah teman, kawan kerja, pasangan kerja, rekan, sedangkan kemitraan artinya perihal hubungan atau jalinan kerjasama sebagai mitra;
 - b. Pendapat Dr. Ir. Mohammad Jafar Hafsah mengatakan: “Kemitraan adalah suatu strategi bisnis yang dilakukan oleh dua pihak atau lebih dalam jangka waktu tertentu untuk meraih keuntungan bersama dengan prinsip saling membutuhkan dan saling membesarkan”, karena merupakan strategi bisnis maka keberhasilan kemitraan sangat ditentukan oleh adanya kepatuhan diantara yang bermitra dalam menjalankan etika bisnis;
 - c. Begitu juga dengan Ian Linton mengemukakan: “Kemitraan adalah sebuah cara melakukan bisnis dimana pemasok dan pelanggan berniaga satu sama lain untuk mencapai tujuan bisnis bersama”;
 - d. Sedangkan menurut Keint L.Fletcher: *Partnership is the relation wich subsists between persons carying on business in common with a view of profit*;
 - e. Lain halnya pengertian Kemitraan menurut PP Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang menjelaskan: “Kemitraan adalah kerjasama dalam keterkaitan usaha, baik langsung maupun tidak langsung, atas dasar prinsip saling memerlukan, mempercayai, memperkuat, dan menguntungkan yang melibatkan Pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan Usaha Besar”;
16. Bahwa dari beberapa pengertian di atas sudah jelas dipahami bahwasannya hubungan antara Para Penggugat dengan Tergugat bukanlah hubungan Kemitraan, namun hubungannya telah memenuhi unsur Upah, obyek Pekerjaan dan Perintah Kerja yang masuk ke dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga hal ini merupakan obyek sengketa yang harus disidangkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial;
17. Bahwa selanjutnya, Tergugat semasa mempekerjakan Para Penggugat telah mengabaikan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana Para Penggugat statusnya dianggap sebagai karyawan tidak tetap, padahal Para Penggugat sudah bekerja lebih dari 3(tiga) tahun lamanya;

Halaman 5 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa berdasarkan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwasanya: “ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2(dua) tahun, hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun “;
Bahwa sikap PT Koral Kampar yang tidak mengangkat klien kami sebagai Pegawai Tetap (PT) bertentangan dengan peraturan ketenagakerjaan dimana Pekerja Waktu Tertentu hanya untuk masa paling lama 3 tahun;
19. Bahwa sikap Tergugat telah merendahkan harkat dan martabat Para Penggugat selaku Pekerja dan berbuat diskriminatif antara Para Penggugat dengan karyawan lainnya yang telah diangkat menjadi karyawan tetap, sehingga hal ini bertentangan dengan Pasal 28 ayat (2) Undang Undang Dasar 1945;
20. Bahwa berpedoman kepada Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, status pekerjaan Para Penggugat secara yuridis berhak mendapat pengakuan sebagai Pegawai Tetap (PT) dan berhak atas Pesangon berdasarkan Undang-Undang Tenaga Kerja;
21. Bahwa menurut keterangan pengusaha sebagaimana yang telah dituangkan di dalam Surat Anjuran halaman 2 poin ketiga telah membenarkan bahwasannya: “..... bagi pekerja yang tidak bersedia bekerja silahkan menggantungkan kunci kontak mobil.....dst, untuk yang tidak mau bergabung memang kami mencari penggantinya agar roda perusahaan tetap berjalan/beroperasional”;
22. Bahwa disatu sisi Tergugat secara lisan telah mengakui dan membenarkan bahwasannya dengan tidak adanya pekerja supir, maka hal ini akan melumpuhkan roda perekonomian perusahaan, artinya Para Penggugat selaku supir adalah tenaga kerja inti yang tidak masuk ke dalam PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu), dimana sikap Tergugat dalam memperlakukan Para Penggugat tidak sesuai dengan asas kepatutan dan kewajaran;
23. Bahwa disisi lain berakhirnya hubungan kerja tersebut memang dikarenakan kehendak/perintah dan suruhan Tergugat sendiri kepada Para Penggugat untuk menggantungkan kunci kontak kendaraan karena Tergugat tidak mau menyelesaikan permasalahan mengenai penyesuaian uang jalan/trip;
24. Bahwa oleh karena itu pemberhentian kerja yang dilakukan atas perintah Tergugat kepada Para Penggugat adalah kehendaknya Tergugat sendiri

Halaman 6 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



tanpa adanya kesalahan Para Penggugat dan berdasarkan Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Para Penggugat berhak untuk mendapat Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Uang Penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat(4);

25. Bahwa adapun hitungan Pesangon tersebut dapat dirinci di bawah ini :

I. Nama Pekerja : Adrian

Masa kerja : 13 tahun

➤ Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}1.775.000,00$ = Rp31.950.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp}1.775.000,00$
= Rp 8.875.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(31.950.000+8.875.000) \times 15\%$
=Rp 6.123.750,00

Total =Rp 46.948.750,00

II. Nama Pekerja : Misman

Masa Kerja : 12 tahun

➤ Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp 31.950.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 8.875.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(31.950.000+8.875.000) \times 15\%$
=Rp 6.123.750,00

Total =Rp46.948.750,00

III. Nama Pekerja : Hanafi

Masa Kerja : 6 tahun

➤ Uang Pesangon $2 \times 7 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp24.850.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 5.325.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(24.850.000+5.325.000) \times 15\%$
=Rp 4.526.250,00

Total =Rp34.701.250,00

IV. Nama Pekerja : Sunardi

Masa Kerja : 10 tahun 7 bulan

➤ Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp31.950.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $4 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 7.100.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(31.950.000+7.100.000) \times 15\%$



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

		=Rp 3.195.000,00
Total		=Rp44.907.500,00
V.	Nama pekerja : Yusri Apriandi	
	Masa kerja : 7 tahun 3 bulan	
	➤ Uang Pesangon 2 x 8 x Rp1.775.000,00	=Rp28.400.000,00
	➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp1.775.000,00	=Rp 5.325.000,00
	➤ Uang Penggantian Hak (28.400.000+5.325.000) x 15%	=Rp 5.058.750,00
Total		=Rp38.783.750,00
VI.	Nama pekerja : Abdul Aziz Siregar	
	Masa kerja : 7 tahun	
	➤ Uang Pesangon 2 x 8 x Rp1.775.000,00	=Rp28.400.000,00
	➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp1.775.000,00	=Rp 5.325.000,00
	➤ Uang Penggantian Hak (24.400.000+5.325.000) x 15%	=Rp 5.058.750,00
Total		=Rp38.783.750,00
VII.	Nama pekerja : Afrizal Nasution	
	Masa kerja : 6 tahun 6 bulan	
	➤ Uang Pesangon 2 x 7 x Rp1.775.000,00	=Rp24.850.000,00
	➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp1.775.000,00	=Rp 5.325.000,00
	➤ Uang Penggantian Hak (24.850.000+5.325.000) x 15%	=Rp 4.526.250,00
Total		=Rp34.701.250,00
VIII.	Nama pekerja : Hendra	
	Masa kerja : 5 tahun 7 bulan	
	➤ Uang Pesangon 2 x 7 x Rp1.775.000,00	=Rp24.850.000,00
	➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp1.775.000,00	=Rp 3.550.000,00
	➤ Uang Penggantian Hak (24.850.000+3.550.000) x 15%	=Rp 4.260.000,00
Total		=Rp32.660.200,00
IX.	Nama pekerja : Parman	
	Masa kerja : 5 tahun 7 bulan	
	➤ Uang Pesangon 2 x 7x Rp1.775.000,00	=Rp24.850.000,00



➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp1.775.000,00
=Rp 3.550.000,00

➤ Uang penggantian hak (24.850.000+3.550.000) x 15%
=Rp 4.260.000,00

Total =Rp32.660.200,00

X. Nama pekerja : Abdul Muin Hasibuan

Masa kerja : 4 tahun

➤ Uang Pesangon 2 x 5x Rp1.775.000,00 =Rp17.750.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp1.775.000,00
=Rp 3.550.000,00

➤ Uang Penggantian Hak (17.750.000+3.550.000) x 15%
=Rp 3.195.000,00

Total =Rp24.495.000,00

XI. Nama pekerja : Zulhardi

Masa kerja : 11 tahun

➤ Uang Pesangon 2 x 9 x Rp1.775.000,00 =Rp31.950.000,00

➤ Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp1.775.000,00
=Rp 7.100.000,00

➤ Uang penggantian hak (31.950.000+7.100.000) x 15%
=Rp 3.195.000,00

Total =Rp44.907.500,00

26. Bahwa oleh karena timbulnya perkara ini akibat kesalahan Tergugat, maka patut dan beralasan hukum, jika yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* untuk menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

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

1. Mangabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat telah melakukan PHK terhadap Para Penggugat;
3. Menyatakan demi hukum hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat berakhir berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat antara lain:

I. Nama Pekerja : Adrian

Masa kerja : 13 tahun

➤ Uang Pesangon 2 x 9 x Rp1.775.000 ,00 = Rp31.950.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp1.775.000,00



= Rp 8.875.000,00

➤ Uang Penggantian Hak (31.950.000+8.875.000) x 15%

=Rp 6.123.750,00

Total

=Rp 46.948.750,00

II. Nama Pekerja : Misman

Masa Kerja : 12 tahun

➤ Uang Pesangon 2 x 9 x Rp1.775.000,00

=Rp 31.950.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 5 x Rp1.775.000,00

=Rp 8.875.000,00

➤ Uang Penggantian Hak (31.950.000+8.875.000) x 15%

=Rp 6.123.750,00

Total

=Rp 46.948.750,00

III. Nama Pekerja : Hanafi

Masa Kerja : 6 tahun

➤ Uang Pesangon 2 x 7 x Rp1.775.000,00

=Rp 24.850.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp1.775.000,00

=Rp 5.325.000,00

➤ Uang Penggantian Hak (24.850.000+5.325.000) x 15%

=Rp 4.526.250,00

Total

=Rp 34.701.250,00

IV. Nama Pekerja : Sunardi

Masa Kerja : 10 tahun 7 bulan

➤ Uang Pesangon 2 x 9 x Rp1.775.000,00

=Rp 31.950.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 4 x Rp1.775.000,00

=Rp 7.100.000,00

➤ Uang Penggantian Hak (31.950.000+7.100.000) x 15%

=Rp 3.195.000,00

Total

=Rp 44.907.500,00

V. Nama pekerja : Yusri Apriandi

Masa kerja : 7 tahun 3 bulan

➤ Uang Pesangon 2 x 8 x Rp1.775.000,00

=Rp 28.400.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp1.775.000,00

=Rp 5.325.000,00

➤ Uang Penggantian Hak (28.400.000+5.325.000) x 15%

=Rp 5.058.750,00

Total

=Rp 38.783.750,00

VI. Nama pekerja : Abdul Aziz Siregar



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

Masa kerja : 7 tahun

➤ Uang Pesangon $2 \times 8 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp28.400.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 5.325.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(24.400.000+5.325.000) \times 15\%$
=Rp 5.058.750,00

Total =Rp38.783.750,00

VII. Nama pekerja : Afrizal Nasution

Masa kerja : 6 tahun 6 bulan

➤ Uang Pesangon $2 \times 7 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp24.850.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 5.325.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(24.850.000+5.325.000) \times 15\%$
=Rp 4.526.250,00

Total =Rp34.701.250,00

VIII. Nama pekerja : Hendra

Masa kerja : 5 tahun 7 bulan

➤ Uang Pesangon $2 \times 7 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp24.850.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 3.550.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(24.850.000+3.550.000) \times 15\%$
=Rp 4.260.000,00

Total =Rp32.660.200,00

IX. Nama pekerja : Parman

Masa kerja : 5 tahun 7 bulan

➤ Uang Pesangon $2 \times 7 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp24.850.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 3.550.000,00

➤ Uang penggantian hak $(24.850.000+3.550.000) \times 15\%$
=Rp 4.260.000,00

Total =Rp32.660.200,00

X. Nama pekerja : Abdul Muin Hasibuan

Masa kerja : 4 tahun

➤ Uang Pesangon $2 \times 5 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp17.750.000,00

➤ Uang Penghargaan Masa Kerja $5 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 3.550.000,00

➤ Uang Penggantian Hak $(17.750.000+3.550.000) \times 15\%$



=Rp 3.195.000,00

Total =Rp24.495.000,00

XI. Nama pekerja : Zulhardi

Masa kerja : 11 tahun

➤ Uang Pesangon $2 \times 9 \times \text{Rp}1.775.000,00$ =Rp31.950.000,00

➤ Uang penghargaan masa kerja $4 \times \text{Rp}1.775.000,00$
=Rp 7.100.000,00

➤ Uang penggantian hak $(31.950.000 + 7.100.000) \times 15\%$
=Rp 3.195.000,00

Total =Rp44.907.500,00

5. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara *a quo*;

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Tergugat mengajukan Eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

A. Tentang Eksepsi

I. Gugatan *Obscuur Libel*

1. Bahwa dalil-dalil gugatan Penggugat pada halaman 3 point 4 tentang waktu (masa kerja) tidak jelas (*obscur libel*), karena Penggugat dalam dalil dalil *posita* Penggugat tidak menguraikan secara jelas dan rinci awal mula setiap orang *in casu* Para Penggugat, yang menerangkan tentang mulai awal adanya hubungan atau keterkaitan dengan Tergugat, namun Para Penggugat hanya menyimpulkan dalam bentuk masa kerja saja, dengan demikian tidak dapat menjelaskan secara kronologis titik awal waktu dimulainya hubungan atau keterikatan antara Para Penggugat dengan Tergugat;

2. Bahwa tentang “awal waktu” adanya hubungan atau keterikatan antara tiap-tiap Para Penggugat dengan Tergugat sangat penting untuk diuraikan, karena di awal waktu tersebutlah yang dapat menjelaskan kronologis asal usul sehingga terjadinya hubungan antara Para Penggugat dengan Tergugat, ketidak jelasan awal waktu menyebabkan gugatan *a quo* menjadi kabur dan tidak jelas;

3. Bahwa karena gugatan Para Penggugat tidak jelas atau kabur (*obscur libel*) dalam mengajukan gugatan *a quo*, oleh karenanya Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengadilan Negeri Pekanbaru harus menyatakan gugatan tersebut dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

II. Tidak Adanya Perselisihan Hukum

1. Bahwa hubungan yang terjadi antara Para Penggugat dengan Tergugat adalah hubungan mitra kerja bukan hubungan kerja, sehingga andaikata *quad non* adanya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat bukanlah perselisihan hukum di bidang Ketenagakerjaan, melainkan perselisihan dan perbedaan pendapat yang masuk dalam lingkup kemitraan atau bisnis;
2. Bahwa dengan demikian dalil-dalil gugatan yang menjadi alasan Para Penggugat dalam mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial adalah alasan yang sengaja dibuat-buat, yang jelas merupakan suatu rekayasa dari Para Penggugat, untuk itu beralasan Hukum gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
3. Bahwa hal ini dikuatkan berdasarkan Yurisprudensi di bawah ini :
 - a. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. tanggal 03 November 2008 Nomor 585 K/TUN/2005, yang menyatakan pada pokoknya, “tidak ada hubungan kerja antara pengusaha dengan supir melainkan hubungan mitra kerja”;
 - b. Yurisprudensi Mahkamah Agung R.I. tanggal 09 Juni 1973 Nomor 18 K/SIP/1971 yang menyatakan bahwa “syarat mutlak untuk menuntut seseorang didepan Pengadilan adalah adanya perselisihan hukum antara kedua belah pihak”;
4. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan tersebut di atas, beralasan hukum Tergugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar memutuskan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*).

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah memberikan putusan Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Pbr., tanggal 2 Juli 2015 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

Dalam Pokok Perkara:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 13 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Membebankan biaya perkara ini kepada Para Penggugat sebesar Rp451.000,00 (empat ratus lima puluh satu rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat pada tanggal 2 Juli 2015, terhadap putusan tersebut, Para Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 14 Juli 2015 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Juli 2015, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 19/Pdt.Sus.PHI/2015/PN.Pbr., *juncto* Nomor 27/Kas/G/2015/PN.Pbr., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru, permohonan tersebut diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 28 Juli 2015;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan Kepada Tergugat pada tanggal 3 Agustus 2015, kemudian Termohon Kasasi/Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru pada tanggal 11 Agustus 2015;

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

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

Tentang Majelis Hakim Keliru Dalam Menerapkan Hukum Di Dalam Pertimbangan Hukumnya

- Bahwa pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* telah keliru dalam menerapkan hukum di dalam pertimbangan hukumnya;
- Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam perkara *a quo* tidak melihat perbuatan yang dilakukan oleh Termohon Kasasi yang telah memberhentikan Para Pemohon Kasasi dengan cara meminta kunci truk untuk dikembalikan karena Termohon Kasasi tidak mampu menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan Para Pemohon Kasasi;
- Bahwa Termohon Kasasi telah bertindak secara arogan dan hal tersebut sangat merugikan Para Pemohon Kasasi karena berakibat hilangnya mata pencaharian (pekerjaan) Para Pemohon Kasasi tersebut, sehingga

Halaman 14 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perselisihan *a quo* dapat dikatakan masuk ke dalam ranah perselisihan hubungan industrial;

- Bahwa di dalam putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru pada halaman 20 alinea pertama baris keempat adalah kalimat yang sangat merugikan Para Pemohon Kasasi yang mengatakan : “Para Penggugat tidak mau melanjutkan pekerjaan, dst....”;
- Bahwa yang sebenarnya terjadi adalah bukan Para Penggugat/Para Pemohon Kasasi yang tidak mau melanjutkan pekerjaan, namun Termohon Kasasi sendirilah yang menghendaki supaya hubungan kerja antara Termohon Kasasi dengan Para Pemohon Kasasi berakhir tanpa syarat apapun, hal ini terbukti dengan sikap arogan yang ditunjukkan oleh Termohon Kasasi dengan meminta supaya kunci truk miliknya dikembalikan;
- Bahwa akibat dari penyerahan kunci truk tersebut, ternyata Termohon Kasasi selaku perusahaan yang selama ini memberikan upah dan memberikan perintah kerja kepada Para Pemohon Kasasi ternyata tidak memberikan hak-hak Para Pemohon Kasasi menurut peraturan perundang-undangan, padahal Para Pemohon Kasasi sudah lama bekerja di perusahaan Termohon Kasasi;
- Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru telah keliru melihat kasus *a quo*, sehingga Para Pemohon Kasasi merasa terdzolimi dan tidak mendapatkan keadilan;
- Bahwa kekeliruan tersebut dikarenakan Majelis Hakim Pengadilan Pekanbaru tidak cermat di dalam pertimbangan hukumnya, sehingga mengakibatkan putusan *a quo* mengambang dan kontradiksi;
- Bahwa jika diperhatikan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru di dalam putusannya pada halaman 23 alinea kedua yang mengatakan : “..... dan dikaitkan dengan keterangan saksi Para Penggugat dan saksi Tergugat dimana masing-masing memberi keterangan bahwa tidak pernah menandatangani Perjanjian Kerja, dst”;
- Bahwa apakah dikarenakan Perjanjian Kerja tidak ada dibuat secara tertulis kemudian Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru mengatakan Perjanjian Kerja tersebut tidak ada;
- Bahwa dengan terciptanya hubungan kerja, maka ada peraturan yang diterapkan oleh Termohon Kasasi supaya ditaati selama Para Pemohon Kasasi bekerja;

Halaman 15 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa peraturan sepihak yang dibuat oleh Termohon Kasasi dengan memberikan Surat Pernyataan (Ic. Bukti P-1) adalah sebagai janji yang harus dilaksanakan oleh Para Pemohon Kasasi, walaupun secara tertulis mengenai Perjanjian Kerja tidak pernah ada dibuat secara tertulis;
- Bahwa mengenai tidak dibuatnya Perjanjian Kerja hanyalah masalah administrasi yang merupakan kebijakan Manajemen Perusahaan dan hal seperti ini banyak juga ditemui di beberapa Perusahaan lain, bahkan yang membuat Perjanjian Kerja juga ada;
- Bahwa Perusahaan Termohon Kasasi seperti menerapkan sistem perbudakan dan diskriminasi yang secara nyata hal tersebut dilarang oleh undang-undang, di mana Para Pemohon Kasasi sudah bekerja bertahun-tahun namun tidak pernah didaftarkan di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, kemudian hal ini tidak mendapatkan keadilan setelah diberhentikan sepihak atas kehendak Termohon Kasasi;
- Bahwa kendatipun Termohon Kasasi tidak ada membuat Perjanjian Kerja secara tertulis dengan Para Pemohon Kasasi, hal ini dapat diartikan secara yuridis bahwasanya Perusahaan Termohon Kasasi secara lisan telah menganggap status Para Pemohon Kasasi sebagai karyawan tetap artinya bekerja dalam jangka waktu tidak tertentu;
- Bahwa apabila melihat isi putusan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru, terlihat nyata bahwasanya telah diakui oleh Majelis Hakim ada hubungan kerja yang tercipta sebagaimana maksud Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (ic putusan halaman 23 alinea kesatu dan keempat), sehingga hubungan kerja antara Para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi mengenai Kemitraan sudah terbantahkan dan tidak terbukti;
- Bahwa akan tetapi Majelis Hakim telah keliru dan kaku dalam menafsirkan bukti T-16 sampai dengan bukti T-21 yang diajukan Termohon Kasasi mengenai klausul yang terdapat di dalam Surat Pernyataan yang diberikan Termohon Kasasi kepada seluruh pekerjanya;
- Bahwa kami menilai ada pertimbangan yang kontradiksi mengenai penerapan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan penafsiran klausul di dalam bukti Surat Pernyataan yang diajukan Para Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;
- Bahwa Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru dalam mengambil putusan hanya berdasarkan hukum acara formil dan tidak mempertimbangkan asas keadilan (bagi pekerja);

Halaman 16 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Surat Pernyataan yang diberikan Termohon Kasasi untuk ditandatangani Para Pemohon Kasasi yang berisi klausula menyesatkan dan merugikan tersebut adalah cacat hukum;
- Bahwa kalimat tersebut berbentuk klausula eksonerasi (*exoneration*), di mana menurut I.P.M. Ranuhandoko B.A., dalam bukunya "*Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*" menjelaskan eksonerasi adalah "Membebaskan seseorang atau badan usaha dari suatu tuntutan atau tanggung jawab" dan *klausula eksonerasi* disebut juga sebagai *klasula baku*;
- Bahwa Undang Undang Ketenagakerjaan memang memperbolehkan pekerja membuat Surat Pernyataan yang diberikan oleh Perusahaan, namun semua itu ada syaratnya yaitu tidak boleh menyimpang dari Undang Undang Ketenagakerjaan dan harus lebih baik sifatnya atau tidak boleh membebaskan apa yang merupakan kewajiban yang harus diberikan Pengusaha;
- Bahwa asas klausula baku sangatlah dilarang, apalagi yang mengonsepsi Surat Pernyataan tersebut adalah Perusahaan Termohon Kasasi dan Para Pemohon Kasasi tinggal menandatangani saja;
- Bahwa meskipun secara tertulis tidak ada Perjanjian Kerja dibuat, tetapi menurut kepatutan serta kebiasaan atau Undang-undang, seharusnya Termohon Kasasi selaku Pengusaha (majikan yang baik) wajib melakukan/ melaksanakan pemberian Pesangon kepada Para Pemohon Kasasi, apalagi Para Pemohon Kasasi sudah bekerja dalam jangka waktu yang begitu lama (tidak tertentu) untuk membuat roda perusahaan tetap berjalan;
- Bahwa peran Para Pemohon Kasasi selaku supir yang mengangkut bahan baku sangatlah mempengaruhi roda perusahaan (proses produksi), di mana jika pengangkutan tersebut tidak terlaksana maka perusahaan tidak akan mendapat uang masuk (*income*) dan secara moral akan dicap buruk citranya oleh rekan bisnis Termohon Kasasi apabila barang yang dipesan (*diorder*) tidak dapat dipenuhi sesuai dengan pesanan;
- Bahwa apabila Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru menyatakan ada hubungan kerja, maka hal ini akan membawa konsekuensi hukum apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, di mana akan timbul hak-hak pekerja yang harus diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun kenyataannya hal tersebut bertolak

Halaman 17 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

belakang antara pertimbangan hukum yang dipergunakan oleh Majelis Hakim dengan amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

- Bahwa oleh karena itu kami tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru yang mengatakan bahwasanya pekerjaan yang diberikan Para Pemohon Kasasi bersifat jasa dan tergantung pada orderan, karena apabila dikatakan jasa terkesan seolah-olah Para Pemohon Kasasi bekerja sebagai tenaga *outsourcing*;
- Bahwa jika dikatakan tergantung kepada orderan, maka sifat pekerjaan tersebut lebih mirip mengarah kepada pemborongan yang seharusnya diberikan jangka waktu maksimal 3 (tiga) bulan, namun dikarenakan hal tersebut tidak pernah diterapkan dan Para Pemohon Kasasi secara terus menerus bekerja sepanjang waktu tanpa ada ikatan hukum kapan jangka waktu berakhirnya, maka hubungan kerja tersebut secara hukum telah tercipta atau telah lahir menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sekalipun hal tersebut tidak dibuat perjanjian kerjanya secara tertulis, tetapi Para Pemohon Kasasi telah menunjukkan hasil keringat dan menunjukkan prestasi kerjanya kepada Termohon Kasasi, hingga saat ini perusahaan Termohon Kasasi masih berdiri dan berkembang karena adanya tenaga supir tersebut;
- Bahwa selanjutnya dalam kasus ini apabila dilihat penyelesaian awal di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru, di mana yang memberikan keterangan adalah para pihak yang berkepentingan langsung, yaitu Para Pemohon Kasasi dan Termohon Kasasi;
- Bahwa pada waktu itu Termohon Kasasi mengakui bahwasanya Para Pemohon Kasasi adalah karyawannya dan mendapatkan gaji dari Termohon Kasasi, di mana semua keterangan tersebut telah dituangkan di dalam Anjuran dan diakui oleh Termohon Kasasi, artinya ada hak yang didapat oleh Para Pemohon Kasasi atas hubungan kerja yang selama ini terjalin;
- Bahwa kemudian semua keterangan yang diberikan Termohon Kasasi drastis berubah dan mencabut keterangan yang telah diberikan, di mana pencabutan tersebut dilakukan oleh Kuasa Hukum Termohon Kasasi dan telah dituangkan di dalam Anjuran;
- Bahwa jika penyelesaian di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru hanya keterangan para pihak saja yang berkepentingan untuk ditindaklanjuti, maka tidak seharusnya pencabutan keterangan yang dilakukan Kuasa

Halaman 18 dari 21 hal. Put. Nomor 20 K/PDT.SUS-PHI/2016

Disclaimer

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



Hukum Termohon Kasasi menjadi sah karena hal tersebut sangat merugikan hak-hak Para Pemohon Kasasi;

- Bahwa sudah nyata dapat dilihat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru saja memutuskan supaya Termohon Kasasi memberikan hak-hak kepada Para Pemohon Kasasi, namun mengapa Majelis Hakim Pengadilan Negeri Pekanbaru justru menolak permohonan dari Para Pemohon Kasasi, hal ini menurut kami tidak tepat dan terjadi kekeliruan dalam pertimbangan hukum Majelis Hakim;
 - Bahwa sikap Para Pemohon Kasasi dalam mengajukan gugatan *a quo* bukanlah menuntut yang lebih, tapi hanya sekedar menuntut yang menjadi hak Para Pemohon Kasasi supaya mendapat kejelasan dan kepastian agar Para Pemohon Kasasi tidak ditindas dan tidak diperlakukan sewenang-wenang;
 - Bahwa Para Pemohon Kasasi hanyalah sekedar buruh, tidak mungkin menuntut yang lebih, Para Pemohon Kasasi hanya menjual tenaga dan keringatnya, akan tetapi Termohon Kaasasi tidak boleh memperlakukan Para Pemohon Kasasi sewenang-wenang, karena Para Pemohon Kasasi juga manusia yang sudah berbuat baik dan memberi kontribusi keuntungan bagi Perusahaan Termohon Kasasi;
 - Bahwa kasus yang dialami Para Pemohon Kasasi sangat mirip dengan kasus Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada PT Berkat Nugraha Sinar Lestari di Pekanbaru dan telah diputus oleh Mahkamah Agung R.I. Nomor 456 K/Pdt.Sus-PHI/2013, tanggal 23 September 2013;
 - Bahwa terhadap kasus tersebut Mahkamah Agung R.I. memerintahkan kepada PT Berkat Nugraha Sinar Lestari supaya membayar Pesangon Pekerja dan jika dikaitkan dengan perkara *a quo* tidak ada bedanya dengan yang dialami oleh Para Pemohon Kasasi saat ini, mengapa keadilan sangat sulit didapatkan oleh Para Pemohon Kasasi;
- Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah

Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi Para Pemohon Kasasi tanggal 28 Juli 2015 dan kontra memori kasasi Termohon Kasasi tanggal 11 Agustus 2015 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pekanbaru telah tepat dan benar dalam menilai, menimbang dan menerapkan hukumnya, dengan pertimbangan sebagai berikut:



Bahwa pekerjaan supir tergantung orderan, maka jasa supir bukan berupa gaji, tetapi jasa yang langsung dibayar pada saat supir melakukan keahliannya dan Pengusaha menyediakan truk yang layak jalan;

Bahwa Termohon Kasasi menjalankan konsekuensi atas Surat Pernyataan, dimana Termohon Kasasi dapat mengundurkan diri jika tidak terjadi kesepakatan mengenai jasa angkutan karena antara Para Pemohon Kasasi dengan Termohon Kasasi tidak ada hubungan kerja, hubungan yang terjadi adalah bersifat Kemitraan;

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

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) keatas, sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat;

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;

M E N G A D I L I

1. Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. ADRIAN, 2. MISMAN, 3. HANAFAI, 4. SUNARDI, 5. YUSRI APRIANDI, 6. ABDUL AZIS SIREGAR, 7. AFRIZAL NASUTION, 8. HENDRA, 9. PARMAN, 10. ABDUL MUIN HSB, 11. ZULHARDI**, tersebut;
2. Menghukum Para Pemohon Kasasi/Para Penggugat untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim pada hari Kamis tanggal 3 Maret 2016 oleh Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Majelis, Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Arsyad, 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 Susi Saptati, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Hakim-Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd./Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H. Ttd./Dr. H. Zahrul Rabain, S.H., M.H.

Ttd./Arsyad, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

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

Biaya-biaya Kasasi:

1. M e t e r a i.....	Rp 6.000,00
2. R e d a k s i.....	Rp 5.000,00
3. Administrasi kasasi.....	Rp489.000,00
Jumlah	Rp500.000,00

Untuk Salinan
Mahkamah Agung RI
an panitera
Panitera Muda Perdata Khusus

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