



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id **P U T U S A N**

Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

## **DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**JUARSYAH**, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Jalan Gipsun No. 1112 RT. 011 RW. 003 Kelurahan Alang-Alang Lebar, Kecamatan. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hendra Wijaya, S.H., Advokat pada Kantor Hukum Hendra Wijaya, S.H., & Rekan yang beralamat di Jalan Mataram I Komplek Surya Akbar 9 Blok N.14 RT. 023 RW. 006 Kelurahan Talang Jambe, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 April 2021, selanjutnya disebut sebagai Penggugat.

Lawan

- 1. PT. SEMEN BATURAJA ( PERSERO) Tbk.**, beralamat di Jalan Abikusno Cokrosuyoso Kecamatan Kertapati, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Karena jabatannya diwakili oleh Jobi Triananda Hasjim selaku Direktur utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Crishandoyo Budi S. S.H. M.H., Dan Kawan-kawan, Kesemuannya advokat pada kantor Hukum CBS, beralamat di Jalan Padang Selasa Nomor 24F, Bukit Besar, Kota Palembang. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 April 2021, selanjutnya disebut sebagai Tergugat I.
- 2. PT ESBE YASA PRATAMA**, berlatam di Jalan Jenderal A. Yani No.7 A RT.009 Rw.002, 8 Ulu Kecamatan Jakabaring, Kota Palembang. Karena Jabatannya diwakili oleh Yeni Puspita Sari selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Amril, S.T., S.H., M.H., Dan Kawan-kawan, Advokat dan Konsultan Hukum A2R & Partners yang beralamat di Jalan Basuki Rahmad Nomor 209 Kemuning, Kota Palembang. Berdasarkan surat kuasa Khusus tanggal 3 Mei 2021 selanjutnya disebut sebagai Tergugat II.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 14 April 2021 yang dilampiri risalah atau anjuran penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di

*Halaman 1 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

#### 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

Kepaniteraan Pengadilan Negeri Suburagan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas I A Khusus dalam Register Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja Outsourcing/Aliih Daya PT.Esbe Yasa Pratama (Tergugat II) yang ditempatkan Bekerja dibagian pabrik PT.Semen Baturaja (persero) Tbk (Tergugat I), dan Penggugat mulai Bekerja 01 November 2011 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan) dengan jabatan pekerjaan dibagian Pengantongan Semen
2. Bahwa pekerjaan yang dikerjakan Penggugat pada Tergugat I (PT.Semen Baturaja (persero) Tbk. dibagian Pengantongan Semen, dimana semen yang diproduksi dimasukkan kedalam kantong setelah telah dikantongi siap untuk dipasarkan/dijual apabila bagian pengantongan semen terhenti maka menghambat proses produksi secara langsung/Produksi Terhenti.
3. Bahwa upah terakhir diterima Penggugat tanggal 30 September 2020 Rp.3.348.000
4. Bahwa Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat II, dibuat atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat setiap tahun, Hal mana PKWT tersebut bertentangan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ;

ayat (1), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Ayat (2), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap

Ayat (3), perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui

Ayat (4), Perjanjoan kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat daiadakan untuk paling lama 2(dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1(satu) tahun

Ayat (5), Pengusaha yang brmaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7(tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (6), Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30(tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pemabruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1(satu) kali paling lama 2(dua) tahun.

Halaman 2 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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

Dari uraian diatas sebagaimana ketentuan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (7) "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ,yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat(1), Ayat (2), Ayat(3), Ayat(4), Ayat (5), Ayat (6) Maka Demi Hukum Mejadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT) Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) para penggugat tidak dicatatkan diDinas ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi republic Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bab VI Pasal 13 : "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Instansi yang bertanggung jawab diBidang ketenagakerjaan kabupaten/Kota setempat selambat lambatnya 7(tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

*Maka dari penjelasan diatas jelas bahwa hubungan kerja Penggugat sejak Mulai bekerja adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)*

5. Bahwa sekitar tanggal 28 September 2020, Manajemen Tergugat II menyampaikan pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karna alasan Tergugat I tidak memperpanjang kontrak terhadap tenaga kerja
6. Bahwa Tergugat II mengeluarkan Surat Pengalaman kerja untuk Penggugat I tertanggal 01 Oktober 2020 No:233/PT.EYP/10/2020 yang menerangkan bahwa Penggugat I mulai kerja 01 November 2011 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan) Sejak saat itu Penggugat tidak lagi dipekerjakan dan tidak diberikan Upah serta tidak diberikan Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
7. Bahwa pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II tidak memenuhi atau bertentangan dengan Ketentuan Undang – undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Yaitu sebagai berikut :

### Pasal 65

Ayat (1), penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis

Ayat (2),Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat(1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Ayat (8),Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(2),..., tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan

*Halaman 3 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Pasal 66,

Ayat (1), Pekerja /buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Ayat (4), Dalam hak ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),..., tidak dipenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

8. Bahwa berdasarkan surat keterangan dari dinas ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021. Perihal : Informasi Pelaporan jenis pekerjaan penunjang PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk (Tergugat I), Tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 **tidak tercatat** dalam registrasi yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

Maka dari surat keterangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021 dapat disimpulkan bahwa pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II, tidak memenuhi Ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Yaitu sebagai berikut :

## Persyaratan Pemborongan Pekerjaan

### Pasal 3

Ayat (1), Perusahaan pemberian pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan

Ayat( 2), Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksud untuk member penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan yang ditetapkan oleh asosiasi sector usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan

Halaman 4 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id  
pemberi pekerjaan proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

## Pasal 5

jenis pekerjaan yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

## Pasal 6

instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1(satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

## Pasal 7

Ayat (1), perusahaan Pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagai manadimaksud pasal 6

Ayat (2), Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud pasal 6 maka hubungan kerja antara peker/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

## Pasal 9

Ayat (1), penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat(1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

Ayat (2), perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) sekurang kurangnya harus memuat ;

- Hak dan kewajiban masing-masing pihak
- Menjamin terpenuhnya perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan dan
- Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dibidangnya

## Pasal 10

Ayat (1), Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagkerjan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Ayat (2), Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Ayat(1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditanda tangani oleh perusahaan penerima pemborongan paling lama 30(tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan

### Pesyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh

Halaman 5 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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 Pasal 17

Ayat (1), Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pakera/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

Ayat (2), Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimasud pada ayat(1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Ayat (3), kegiatan jas penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat(2) meliputi

- a. Usaha pelayanan kebersihan ( Cleaning Service)
- b. Usaha Penyediaan makanan bagi pekerja buruh (Catering)
- c. Usaha tenaga penganaman (Security/satuan pengamanan)
- d. Usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan dan
- e. Usaha penyediaan angkuatan bagi pekerja/buruh

## Pasal 20

Ayat (1), perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan

Ayat (2), pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilakukan paling lambat 30(tiga puluh) hari sejak ditanda tangani dengan melampirkan:

- a. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku dan
- b. Darft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerj/buruh yang dipekerjakannya

9. Bahwa sebagaimana yang telah pengugat dalilkan diatas sangat jelas syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II **bertentangan** dengan; Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain

10. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah meminta kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang melalui mediator untuk memediasi guna mendapatkan penyelesaiannya, hal mana telah dikeluarkan surat anjuran kepada para pihak dengan nomor : 560/080/Disnaker-III/III/2021 tertanggal 19 Maret 2021, yang menganjurkan agar Tergugat I ( PT.Semen Baturaja(persero) Tbk,) Membayar Kepada penggugat Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat(2),(3), dan(4), akan tetapi sampai gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, Tergugat I tidak melaksanakan anjuran Dinas ketenagakerjaan kota Palembang.

Halaman 6 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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

11. Bahwa berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan Demi Hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 November 2011 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan),
12. Bahwa patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 November 2011 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan) adalah hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
13. Bahwa patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak Prosedural sebagaimana ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
14. Bahwa dikarenakan belum adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka patut menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak putusan ini dibacakan.
15. Bahwa oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebagai berikut :

Nama : Juarsyah

Mulai Kerja : 01 November 2011 s/d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan)

Jabatan Terakhir : Pengantongan Semen

Upah Terakhir : Rp.3.348.000

-Uang Pesangon :  $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. } 3.348.000 = \text{Rp. } 60.264.400$

-Uang Penghargaan masa kerja =  $3 \times \text{Rp. } 3.348.000 = \text{Rp. } 10.044.000$

-Uang Penggantian Hak  $15\% \times \text{Rp. } 70.308.400 = \underline{\text{Rp. } 10.546.260}$

Total = Rp.80.854.660

Terbilang = ( Delapan Puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh rupiah )

16. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya, Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat wajib untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya; maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-

Halaman 7 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung No. 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg. patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang menghukum Tergugat I membayar upah Proses selama Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebanyak 6(enam) Bulan upah Rp.3.348.000 x 6= Rp.20.088.000.

17. Bahwa patut dan layak jika Majelis Hakim membebankan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Tergugat I.

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang, berkenan memanggil Para pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan yang amarnya sebagai berikut :

### -----MENGADILI :-----

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 November 2011 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan),
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
5. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak Prosedural sebagaimana ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak putusan ini dibacakan
7. Menghukum Tergugat I untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentua ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan sebagai berikut:

-Uang Pesangon :  $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. } 3.348.000 = \text{Rp. } 60.264.400$

-Uang Penghargaan masa kerja =  $3 \times \text{Rp. } 3.348.000 = \text{Rp. } 10.044.000$

-Uang Penggantian Hak 15% x Rp.70.308.400 =  Rp.10.546.260

Total = Rp.80.854.660

Terbilang = (Delapan Puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh rupiah).

8. Menghukum Tergugat I untuk membayar upah Proses selama Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebanyak 6(enam) Bulan upah Rp.3.348.000 x 6= Rp.20.088.000.

Halaman 8 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.

#### 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

9. Menisbatkan biaya yang gugat dalam perkara a quo kepada Tergugat I

Atau apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan Penggugat maupun Tergugat I serta Tergugat II hadir kuasa hukumnya sebagaimana tersebut diawal putusan.

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan, Majelis Hakim menghimbau kepada Para Pihak yang berperkara untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil. Oleh karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat.

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat I mengajukan jawaban sebagai berikut:

## I. DALAM KONVENS

### A. DALAM EKSEPSI

#### 1. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

a) Penggugat tidak dapat menunjukkan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I.

Bahwa Penggugat dalam gugatannya tidak menjelaskan tentang dasar hukum hubungan antara Penggugat dengan Tergugat I, baik perjanjian kerja yang memulai hubungan pekerjaan maupun pemutusan pekerjaan yang mengakhiri pekerjaan Penggugat ditempat Tergugat I. Bahwa hubungan hukum antara masing-masing Penggugat dengan Tergugat I terhadap dua peristiwa hukum, yaitu Perjanjian sebagai dasar memulai pekerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dasar pengakhiran pekerjaan, yangmana kedua hal tersebut merupakan hal pokok dalam perkara *a quo*, dimana Penggugat mendalilkan adanya PHK sehingga meminta hak-haknya. Jelas bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*), karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima.

b) Penggugat tidak dapat menunjukkan hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II

Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sama sekali tidak memperlihatkan hubungan hukum yang terjadi antara PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. dengan PT. ESBE Yasa Pratama, dimana dalam perkara ini PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. dan PT. ESBE Yasa Pratama ditarik sebagai Tergugat I dan Tergugat II. Dengan tidak dijelaskan dasar hukum hubungan hukum antara Tergugat I dan Tergugat II maka gugatan Penggugat menjadi tidak jelas tentang *legal standing* Tergugat I dan Tergugat II yang ditarik sebagai pihak dalam perkara ini. Jelas bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*), karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima.

Halaman 9 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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

## 2. Gugatan Penggugat sebagai Pihak (Error in Persona)

Bahwa Penggugat tidak mendalilkan alasan – alasan yang cukup dan berdasar untuk menarik Tergugat I sebagai Pihak dalam Perkara *a quo*.

Bahwa yang menjadi sengketa dalam Perkara *a quo*, adalah Perselisihan Hubungan Industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami oleh Penggugat. Dalam gugatannya, Penggugat telah mendalilkan hubungan hukum yang terdapat dalam perkara *a quo*, dalam hal ini hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat II. Kemudian Penggugat juga telah mendalilkan terjadinya pemutusan hubungan kerja pada Penggugat dilakukan oleh Tergugat II dengan mengeluarkan Surat Pemberhentian Nomor : 153/SKEP.PT.EYP/08/2019 dan terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat II mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja Nomor : 049/PT.EYP/09/2019. Dapat terlihat dari penjelasan tersebut yang bersengketa dalam perkara ini sesungguhnya adalah Penggugat sebagai Pekerja dengan Tergugat II sebagai Pemberi Kerja.

Dengan demikian tidak tepat dan tidak beralasan cukup apabila Penggugat menjadikan PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk, sebagai Tergugat I dalam Perkara *a quo*. Sehingga jelas Gugatan Penggugat menjadi Salah Pihak (*Error in Persona*), dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.

## 3. Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 281 ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945.

Bahwa Pasal 281 ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945 mengatur :

*“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun.”*

Pasal ini, mengandung suatu Asas yang dikenal dengan asas non – retroaktif yaitu melarang keberlakuan surut dari suatu undang – undang.

Bahwa dalam Gugatannya, Penggugat menggunakan dasar hukum berupa ketentuan – ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Bahwa Pasal 36 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain mengatur :

### Pasal 36

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Dengan demikian, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, berlaku pada tanggal 19 November 2012. dan diberikan penyesuaian selama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan sebagaimana diatur dalam Pasal 35 Ayat (1)

*Halaman 10 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id Pasal 35 Ayat (1)

Setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa/buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini.

Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 36 dan Pasal 35 Ayat (1) telah secara eksplisit dan limitative mengatur keberlakuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 berlaku sejak diundangkan pada tanggal 19 November 2012 dan mengikat sejak tanggal 19 November 2013 artinya tidak berlaku terhadap perjanjian pemborongan yang diadakan sebelum diundangkannya Peraturan Menteri *a quo* sesuai dengan Asas Non-Retroaktif yang diatur dalam Pasal 28 huruf (l) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 yang melarang keberlakuan surut dari suatu undang – undang.

Bahwa apabila dilihat dari keberlakuan aturan hukum yang menjadi dasar hukum Penggugat dalam gugatannya, masing – masing Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, baru berlaku pada tanggal 19 November 2012 serta mengikat 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan yaitu 19 November 2013. Artinya Gugatan Penggugat yang menghitung haknya sejak tahun 2011 dan memberlakukan surut kedua aturan tersebut kepada Tergugat I dan Tergugat II dimasa dimana kedua aturan tersebut belum berlaku, tentu merupakan suatu Gugatan yang melanggar Hak Asasi Manusia yang dilindungi oleh Pasal 28l Undang – Undang Dasar 1945.

Sehingga patut dan beralasan hukum apabila Tergugat I memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima karena karena telah melanggar ketentuan Pasal 28l Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

#### 4. Gugatan Penggugat Lewat Waktu (*Daluarsa*)

Bahwa secara hukum, hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II terkait dengan pekerjaan jasa alih daya pekerjaan sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2020 telah berakhir, dimana baik Tergugat I dan Tergugat II telah melaksanakan prestasinya masing-masing sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian. Bahwa dengan berakhirnya hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II, mempunyai konsekuensi hukum bahwa perjanjian tersebut telah *hapus* karena adanya pembayaran sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1381 KUHPerdata.

Pasal 1381 KUHPerdata berbunyi :

“ **Perikatan hapus :**

- **Karena pembayaran;**
- *Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan pembayaran atau penitipan;*
- *Karena pembaharuan hutang;*

Halaman 11 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id  
Karena perjumpaan hutang atau kompensasi;

- Karena pembebasan hutang; karena musnahnya barang yang terhutang;
- Karena kebatalan atau pembatalan;
- Karena berlakunya syarat pembatalan, yang diatur dalam BAB 1 buku ini; dan
- Karena lewat waktu yang akan diatur dalam satu bab sendiri.”

Bahwa dengan “hapusnya” perjanjian tersebut, maka secara hukum perjanjian tersebut tidak dapat dijadikan dasar bagi pihak manapun dikemudian hari untuk meminta pemenuhan hak dan kewajiban Tergugat I terhadap perjanjian-perjanjian yang dibuat antara Tergugat I dengan Tergugat II.

Bahwa Yahya Harapan dalam bukunya yang berjudul : Hukum Acara Perdata, hlm. 458 huruf b, menyatakan :

“ *exceptio peremptoria atau peremptoria exceptie, yaitu eksepsi yang bertujuan untuk menyingkirkan gugatan karena apa yang digugat telah tersingkir, misalnya : permasalahan yang digugat telah dibayar, dikonsinyasi, dikompensi dan sebagainya sebagaimana berdasarkan 1381 KUHPerdata, atau apa yang digugat telah dieksekusi berdasarkan Pasal 224 HIR.*”

Bahwa sebagaimana telah diatur secara tegas didalam Pasal 1381 KUHPerdata tersebut, maka sepatutnyalah gugatan Penggugat dinyatakan tersingkir karena daluarsa.

Bahwa berdasarkan dalil – dalil eksepsi Tergugat I diatas, telah cukup dan beralasan apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijk Verklaard).

## B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat sebagaimana diuraikan dan dimaksudkan dalam surat gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I dalam jawaban di dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa dalil eksepsi Tergugat I yang telah disampaikan diatas, merupakan satu kekesatuan yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini;
3. Bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat angka 1 sampai dengan angka 3, terkait dengan Penggugat yang mendalilkan hubungan kerja, masa kerja bekerja dan tanggungjawab pekerjaan Penggugat di tempat kerja Tergugat I. Tergugat I tidak dapat memastikan apakah Penggugat bekerja dengan Tergugat II yang kemudian ditempatkan pada lokasi kerja Tergugat I, dikarenakan Penggugat tidak mendalilkan dengan cukup, apa yang menjadi dasar dan bukti Penggugat bekerja dengan Tergugat II dan ditempatkan pada lokasi kerja Tergugat I. Penggugat hanya mendalilkan

Halaman 12 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

### 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

terhadap hubungan kerja dengan Tergugat II yang dibuat atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun hal tersebut tidak dapat menunjukkan dengan jelas hubungan kerja, masa kerja dan tanggungjawab Penggugat;

4. Bahwa benar Tergugat I ada memberikan pekerjaan pada Tergugat II berupa jasa tenaga kerja alih daya yang ditempatkan pada beberapa unit kerja perusahaan Tergugat I yang besar biaya kontrak kerjanya sesuai dengan kesepakatan antara Tergugat I dan Tergugat II, dimana **besaran biaya kontrak kerja sudah termasuk komponen upah dan biaya lainnya, seperti : BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon** sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012;
5. Bahwa dalam setiap kontrak kerja yang dibuat antara Tergugat I dan Tergugat II mengatur tentang pokok-pokok penting, yaitu :
  - a. Mengatur bahwa pembayaran biaya kerja kontrak kerja dibayarkan oleh **Tergugat I** kepada **Tergugat II** secara per bulan;
  - b. Mengatur bahwa komponen biaya pekerjaan yang dibayarkan oleh **Tergugat I** kepada **Tergugat II** meliputi : Upah pokok , Bpjs ketenagakerjaan, BPJS kesehatan , THR, Bonus, Uang pesangon, Kecuali PPN 10 %;
  - c. Mengatur bahwa semua biaya yang timbul dari penggantian personil sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak ke II;
  - d. Mengatur bahwa kewajiban **Tergugat II** antara lain :
    - **Bahwa Tergugat II wajib mendaftarkan perjanjian kontrak kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana pekerjaan dilaksanakan;**
    - Mengasuransikan tenaga kerjanya dalam program BPJS.
6. Bahwa terhadap pokok-pokok kontrak kerja dan mekanisme pembayaran upah sebagaimana angka dalil jawaban kini Tergugat I tersebut diatas, pokok-pokok perjanjian dan mekanisme pembayaran upah tersebut telah di sepakati oleh Tergugat I dan Tergugat II, maka Tergugat I mengikuti tenaga kerja dengan upah dan perintah atas suatu pekerjaan yang akan dikerjakan oleh Tergugat II, sebagaimana telah diakui oleh Penggugat dalam gugatannya angka 1 sampai angka 3;
7. Bahwa terhadap dalil angka 4 gugatan Penggugat, yang mendalilkan bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II bertentangan dengan Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dalil yang keliru yang tidak berdasarkan pada aturan hukum yang ada. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II telah sesuai dengan Pasal 59 tersebut, dikarenakan hubungan hukum PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II berdasarkan pekerjaan alih daya, maka yang menjadi dasar hubungan hukum PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II adalah pasal 66 jo. Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Halaman 13 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Bahwa Tergugat I melaksanakan kegiatan pemborongan pekerjaan dengan Tergugat II, untuk pekerjaan yang masuk dalam kegiatan penunjang sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia No. 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (1). Kegiatan jasa penunjang ini pun dilakukan dengan suatu hubungan kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II yang dituangkan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (2), huruf a, huruf b dan huruf d. Kemudian Tergugat II adalah badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan pekerja/buruh dari Tergugat I, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (3). Dengan demikian semua persyaratan – persyaratan suatu pekerjaan dapat dialihkan telah terpenuhi dalam kegiatan pemborongan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II.

8. Bahwa kemudian dalam gugatannya angka 5 dan angka 6, Penggugat telah mendalilkan dan mengakui pihak yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada dirinya adalah Tergugat II dan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Tergugat II telah mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja untuk Penggugat No: 233/PT.EYP/10/2020, tanggal 01 Oktober 2020. Dalil ini telah jelas menunjukkan pemutusan hubungan kerja yang menjadi pokok perkara dalam Perkara a quo dilakukan oleh Tergugat II kepada Penggugat. Dengan demikian semua perselisihan yang menjadi pokok perkara dalam perkara a quo timbul karena tindakan dari Tergugat II terhadap Penggugat;

9. Bahwa terhadap dalil angka 7 gugatan Penggugat, yang mendalilkan bahwa terhadap pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dalil yang keliru yang tidak berdasarkan pada aturan hukum yang ada. Bahwa hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II telah sesuai dengan Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Bahwa Penggugat dalam dalil ini menyatakan Perjanjian penyerahan pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Pasal 65 dan Pasal 66 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalil ini merupakan dalil yang keliru dan tidak mempunyai dasar, karena Penggugat tidak menyatakan secara khusus perjanjian yang mana yang dimaksud oleh Penggugat sehingga dapat dipastikan penggugat telah menafsirkan perjanjian peralihan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II secara salah.

Bahwa dalil gugatan Penggugat tersebut sangat kabur karena tidak menjelaskan perjanjian yang mana dan seperti apa yang terjalin antara Tergugat I dan Tergugat II sehingga Penggugat berpendapat seperti ini.

Bahwa pada faktanya, secara normatif seluruh pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat I kepada Tergugat II semuanya merupakan pekerjaan penunjang sebagaimana yang

*Halaman 14 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung (Pdt) Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg. dan Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa berdasarkan bagan alur pekerjaan yang ada pada Tergugat I sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, menjelaskan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada Tergugat II jelas masuk dalam kategori pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan/kegiatan pokok yang langsung berhubungan dengan proses produksi Tergugat I sebagaimana yang diatur Pasal 4 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

Bahwa Penggugat dalam gugatannya angka 2 menguraikan tentang pekerjaan Penggugat pada perusahaan Tergugat I dimana pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat tersebut masuk dalam kategori pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur dalam Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013.

**Penggugat** mendalilkan bekerja pada Tergugat I dibagian **Pengantong Semen**. Berdasarkan bagan alur pekerjaan yang diatur dalam Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, pekerjaan tersebut **masuk dalam bagian proses penunjang Penyediaan Material, Bahan Bakar & Suku Cadang Sub bagian Operasi Pabrik Kantong Semen.**

10. Bahwa dalil gugatan angka 8 sampai dengan angka 14 yang pada pokoknya mendalilkan : dikarenakan jenis pekerjaan tidak dapat dialihkan dan Tergugat I tidak melakukan pelaporan jenis pekerjaan penunjang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sehingga hubungan kerja Penggugat yang semula dengan Tergugat II, kemudian beralih kepada Tergugat I sebagaimana Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, karenanya menyebabkan Tergugat I untuk membayarkan uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa secara normatif hal tersebut adalah benar, walaupun Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tersebut secara substantif mempunyai masalah serius karena bertentangan dengan Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa hubungan hukum hanya dapat terjadi apabila terjadi perjanjian antara kedua belah pihak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 1320 KUHPdata. Bahwa prinsip ini adopsi dalam undang-undang ketenagakerjaan dimana hubungan kerja pihak pengusaha dan pihak pekerja didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam **Pasal 1 ayat 15 undang-undang nomor 13 tahun 2003** Tentang Ketenagakerjaan, **Jo Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 2021** tentang

*Halaman 15 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

### 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 Mahkamah Agung No. 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.

Perjanjian Kerja dan Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan kerja, yang mengatur tentang definisi hubungan kerja adalah : “ *hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”;

Bahwa dalam UU No. 13 tahun 2003, dapat dimungkin beralihnya status hubungan kerja pekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (8), dengan syarat apabila perkerjaan yang diperjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak sesuai dengan pasal 65 ayat (2) dan ayat (3). Adapun Pasal 65 ayat (2), (3) dan (8) mengatur demikian :

Pasal 65 ayat (2)

*“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :*

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung”.*

Pasal 65 ayat (3)

*“Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”*

Pasal 65 ayat (8)

*“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi perkerjaan”.*

Dalam Pasal 66 ayat (4), pada intinya suatu peralihan hubungan kerja terjadi apabila :

- 1) Pekerjaan yang dilakukan adalah Pekerjaan Pokok bukan Pekerjaan Penunjang sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (1);
- 2) Tidak ada hubungan kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d;
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (3);

Namun pada kenyataannya, ketentuan – ketentuan dalam Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) telah terpenuhi seluruhnya oleh Tergugat I. Bahwa Tergugat I melaksanakan kegiatan pemborongan pekerjaan dengan Tergugat II, untuk pekerjaan yang masuk dalam kegiatan penunjang sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia No. 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (1). Kegiatan jasa penunjang ini pun dilakukan dengan suatu hubungan kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II

Halaman 16 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.

### 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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

yang dituangkan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (2), huruf a, huruf b dan huruf d. Kemudian Tergugat II adalah badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan pekerja/buruh dari Tergugat I, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (3). Dengan demikian semua persyaratan – persyaratan suatu pekerjaan dapat dialihkan telah terpenuhi dalam kegiatan pemborongan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II.

Bahwa kemudian Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan konkritisasi dari aturan hukum di atasnya, yaitu : UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 **harus/wajib** tidak boleh bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003, sebagai realisasi asas "*lex superiori derogat lex inferiori*".

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 merupakan aturan teknis untuk mengoperasionalkan aturan alih daya pekerjaan sebagaimana yang diatur Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana hampir secara keseluruhan aturan teknis yang diatur dalam Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 telah sejalan dan tidak bertentangan dengan UU No 13 tahun 2003, **kecuali Pasal 7 ayat (2) dan Pasal 17 ayat (3), dimana secara substantif Pasal 7 ayat (2) dan pasal 17 ayat (3) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 yang bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

**Pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 mengatur beralihnya hubungan kerja pekerjaan alih daya dari perusahaan jasa alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan alih daya yang diberikan merupakan pekerjaan pokok dan perusahaan alih daya harus berbadan hukum. Tetapi bertentangan dengan pasal tersebut, Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 18 tahun 2012 justru mengatur beralihnya hubungan kerja hanya di dasarkan pada kelalaian perusahaan pemberi kerja melaporkan perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat.**

Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 19 tahun 2012 sesungguhnya lepas dari substansi konteks pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003, karena apabila diterapkan akan menimbulkan ketidakpastian hukum, **karena alasan beralihnya hubungan hukum pekerja dengan pemberi kerja hanya didasarkan pada kealpaan administratif semata,** yaitu perusahaan pemberi pekerjaan **lalai melaporkan** perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Bahwa dikarenakan **kelalaian pelaporan ini bersifat administratif, maka peralihan hubungan hukum pekerja kepada Perusahaan Pemberi Kerja juga hanya bersifat administratif.**

Halaman 17 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Bahwa penerapan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 dalam perkara *a quo* menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Bahwa Tergugat I sebagai Perusahaan Pemberi Pekerjaan secara imperatif harus menjamin terpenuhinya hak-hak perkerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II sebagaimana yang diatur Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012. Bahwa pemenuhan hak-hak pekerja alih daya yang harus dipenuhi oleh Tergugat I meliputi komponen upah, yaitu : **BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon.** *In casu*, terhadap kewajiban Tergugat I untuk membayar upah dengan komponen upah tersebut telah termasuk didalam nilai kontrak yang tertuang dalam setiap perjanjian jasa borongan antara Tergugat I dengan Tergugat II. Dengan demikian seluruh hak-hak pekerja alih daya telah dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II bahkan termasuk pesangon telah dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II.

Dengan diterapkannya Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 ini, karena Tergugat I *alpha* dalam melaporkan pekerjaan borongan, yang kemudian dijadikan dasar oleh Penggugat untuk meminta pertanggungjawab hak-hak PHKnya kepada Tergugat I karena menurut Penggugat, hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat I, padahal seluruh uang pesangon telah dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak mengatur dan menjelaskan tentang akibat hukum beralihnya hubungan hukum pekerja alih daya dari Perusaan alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Bahwa pendapat Penggugat yang membebaskan hak-hak PHK Penggugat kepada Tergugat I merupakan hal yang tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, dan pendapat tersebut merupakan penafsiran sepihak Penggugat semata yang ultrainterpretasi terhadap Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Bahwa *in casu*, dengan adanya perselisihan PHK *a quo*, secara normatif Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 bertentangan dengan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003, dimana Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 jelas mengatur bahwa **apabila terjadi perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja alih daya, maka menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.**

Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 mengatur demikian :

*“perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul **menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh**”*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Bahwa pada faktanya Tergugat I tidak dapat memastikan apakah Penggugat memang mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat I karena Penggugat tidak dapat memberikan dasar hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I.

Bahwa terhadap pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II ditempat Tergugat I sebagaimana yang tertuang dalam angka (7) Jawaban Tergugat I diatas, berdasarkan perjanjian-perjanjian tersebut mengatur bahwa : **Upah Pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Bonus, Pesangon dan biaya administrasi** telah Tergugat I bayarkan kepada Tergugat II.

Bahwa secara hukum, walaupun Pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II yang secara administratif beralih hubungan kerjanya kepada Tergugat I, **tetapi dikarenakan semua kewajiban yang harus diterima oleh pekerja alih daya telah diberikan Tergugat I kepada Tergugat II, maka patutlah berdasarkan hukum Tergugat I dibebaskan untuk membayar semua hak-hak pekerja alih daya tersebut, dan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja alih daya tetap dibayarkan oleh Tergugat II. Dengan demikian patut secara hukum dalil gugatan Penggugat angka 9 sampai dengan angka 15 haruslah ditolak.**

11. Bahwa terhadap angka 15 sampai dengan angka 17 gugatan Penggugat tentang permintaan hak PHK dan Upah Proses harus dibebankan kepada Tergugat II. Penggugat mendalilkan telah terjadi peralihan hubungan kerja Penggugat dari yang awalnya mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II menjadi kepada Tergugat I, sehingga beban pemenuhan kewajiban Penggugat jatuh kepada Tergugat I. Namun pada keadaan sebenarnya telah jelas yang melakukan PHK kepada Penggugat adalah Tergugat II sehingga kewajiban tersebut tidak dapat dibebankan kepada Tergugat I. Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengatur bahwa terjadinya perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja merupakan tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan demikian dalil Penggugat ini haruslah ditolak.

Bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat I yang didasarkan pada fakta yang sebenarnya, sudilah apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak semua gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

### **II. DALAM REKONVENSII**

1. Bahwa dalam rekonvensi ini, Tergugat I dalam konvensi menjadi Penggugat rekonvensi, Penggugat dalam konvensi menjadi Tergugat I rekonvensi, dan Tergugat II dalam konvensi menjadi Tergugat II dalam rekonvensi;
2. Bahwa dalil Tergugat I dalam konvensi dimasukkan menjadi bagian dalam gugatan rekonvensi Penggugat rekonvensi;
3. Bahwa Penggugat rekonvensi merupakan BUMN yang bergerak dalam bidang produksi semen dengan merek dagang Semen Baturaja;
4. Bahwa dalam menjalankan usahanya tersebut, Penggugat Rekonvensi membutuhkan dukungan pekerjaan dari perusahaan pekerja alih daya yang akan mengisi pekerjaan

*Halaman 19 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id  
perundang sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

5. Bahwa untuk merealisasikan dukungan pekerjaan alih daya, selanjutnya Penggugat rekonsensi mengadakan perjanjian jasa tenaga kerja alih daya dengan Tergugat II rekonsensi sejak tahun 2000 s.d. 2020 yang mana pekerja alih daya tersebut ditempatkan pada *beberapa unit kerja perusahaan* Penggugat rekonsensi dengan kontrak kerja bervariasi yang besar biaya kontrak kerjanya sesuai dengan kesepakatan antara Penggugat rekonsensi dan **Tergugat II rekonsensi**, dimana **besaran biaya kontrak kerja sudah termasuk komponen upah dan biaya lainnya, seperti : BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon** sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012;
6. Bahwa dalam setiap kontrak kerja yang dibuat antara **Penggugat rekonsensi dengan Tergugat II rekonsensi** mengatur tentang pokok-pokok penting, yaitu :
  - a. Mengatur bahwa pembayaran biaya kerja kontrak kerja dibayarkan oleh **Penggugat rekonsensi kepada Tergugat II rekonsensi** secara per bulan;
  - b. Mengatur bahwa komponen biaya pekerjaan yang dibayarkan oleh Penggugat rekonsensi kepada **Tergugat II rekonsensi** meliputi : Upah pokok , Bpjs ketenagakerjaan, BPJS kesehatan , THR, Bonus, Uang pesangon, Kecuali PPN 10 %.
  - c. Mengatur bahwa semua biaya yang timbul dari penggantian personil sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak Pihak ke II/Tergugat I rekonsensi;
  - d. Mengatur bahwa kewajiban **Tergugat II rekonsensi** antara lain :
    - **Bahwa Pihak ke-II/Tergugat II Rekonsensi wajib mendaftarkan perjanjian kontrak kerja ini kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana pekerjaan dilaksanakan;**
    - Mengasuransikan tenaga kerjanya dalam program BPJS.
7. Bahwa Tergugat II rekonsensi mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan perjanjian jasa pekerjaan alih daya, seluruh perjanjian jasa alih daya sebagaimana yang tersebut angka 6 diatas ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana yang diatur dalam perjanjian jasa pekerjaan alih daya tersebut;
8. Bahwa sejak perjanjian jasa pekerjaan alih daya tersebut dibuat oleh Penggugat rekonsensi dengan Tergugat II rekonsensi pada tahun 2000 s.d. tahun 2020, Tergugat II Rekonsensi tidak pernah melakukan pendaftaran atau tidak pernah mendaftarkan perjanjian jasa alih daya tersebut ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana yang diatur Pasal 20 ayat (1) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
9. Bahwa sejak perjanjian pekerjaan alih daya tersebut dibuat oleh Penggugat Rekonsensi dengan Tergugat II rekonsensi pada tahun 2000 s.d. tahun 2020, Tergugat II

Halaman 20 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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

rekonvensi tidak pernah melakukan pendaftaran perjanjian kerja antara Tergugat II rekonvensi dengan Tergugat I rekonvensi ke Dinas ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana yang diatur Pasal 27 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

10. Bahwa kemudian pada tahun 2019, Tergugat II rekonvensi melakukan PHK terhadap pekerja alih daya salah satunya termasuk Tergugat I rekonvensi;
11. Bahwa pada faktanya, secara normatif seluruh pekerjaan yang diberikan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi semuanya merupakan pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur oleh Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa berdasarkan bagan alur pekerjaan yang ada pada Penggugat rekonvensi sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, menjelaskan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada Tergugat II rekonvensi jelas masuk dalam kategori pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan/kegiatan pokok yang langsung berhubungan dengan proses produksi Penggugat rekonvensi sebagaimana yang diatur Pasal 4 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

**Bahwa Tergugat I rekonvensi** mendalilkan bekerja pada Tergugat I sebagai **Pengantong Semen**. Berdasarkan bagan alur pekerjaan yang diatur dalam Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, pekerjaan tersebut **masuk dalam proses penunjang Penyediaan Material, Bahan Bakar & Suku Cadang Sub bagian Operasi Pabrik Kantong Semen.**

12. Bahwa dikarenakan Penggugat rekonvensi tidak melakukan pelaporan jenis pekerjaan penunjang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sehingga menurut Tergugat I rekonvensi, hubungan kerja Tergugat I rekonvensi yang semula dengan Tergugat II rekonvensi kemudian beralih kepada Penggugat rekonvensi sebagaimana Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, karenanya Tergugat I rekonvensi meminta Penggugat rekonvensi untuk membayarkan hak-hak PHK Tergugat I rekonvensi yaitu : uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
13. Bahwa terhadap pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II rekonvensi ditempat Penggugat rekonvensi, seluruh uang yang menjadi hak-hak pekerja alih daya termasuk hak-hak Tergugat I rekonvensi telah Penggugat bayar kepada Tergugat II rekonvensi, yaitu : **Upah Pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Bonus, Pesangon dan biaya administrasi;**

Halaman 21 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

14. ~~Bahwa secara normal Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012~~ tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, memang mengatur tentang beralihnya hubungan kerja pekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila perusahaan pemberi pekerjaan lalai melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja kepada Dinas ketenagakeraan setempat. Tetapi Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tersebut secara substantif mempunyai masalah serius karena bertentangan dengan Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa hubungan hukum hanya dapat terjadi apabila terjadi perjanjian antara kedua belah pihak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 1320 KUHPerdota. Bahwa prinsip ini adopsi dalam undang-undang ketenagakerjaan dimana hubungan kerja pihak pengusaha dan pihak pekerja didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam **Pasal 1 ayat 15 undang-undang nomor 13 tahun 2003** Tentang Ketenagakerjaan, **Jo Pasal 1 Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 2021** tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja, yang mengatur tentang definisi hubungan kerja adalah : *“ hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah”;*

Bahwa dalam UU No. 13 tahun 2003, dapat dimungkin beralihnya status hubungan kerja pekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (8), dengan syarat apabila perkerjaan yang diperjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak sesuai dengan pasal 65 ayat (2) dan ayat (3). Adapun Pasal 65 ayat (2), (3) dan (8) mengatur demikian :

Pasal 65 ayat (2)

*“Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :*

- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;*
- b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;*
- c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan*
- d. tidak menghambat proses produksi secara langsung”.*

Pasal 65 ayat (3)

*“Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”*

Pasal 65 ayat (8)

*“Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh*

*Halaman 22 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamah agung pada  
dengan perusahaan pemberi pemborongan beralih menjadi hubungan  
kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi perkerjaan”.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan konkritisasi dari aturan hukum di atasnya, yaitu : UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 **harus/wajib** tidak boleh bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003, sebagai realisasi asas “*lex superiori derogat lex inferiori*”.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 merupakan aturan teknis untuk mengoperasionalkan aturan alih daya pekerjaan sebagaimana yang diatur Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang hampir secara keseluruhan aturan teknis yang diatur dalam Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 telah sejalan dan tidak bertentangan dengan UU No 13 tahun 2003, **kecuali Pasal 7 ayat (2) dan Pasal 17 ayat (3), dimana secara substantif Pasal 7 ayat (2) dan pasal 17 ayat (3) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 yang bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.**

**Pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 mengatur beralihnya hubungan kerja pekerjaan alih daya dari perusahaan jasa alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan alih daya yang diberikan merupakan pekerjaan pokok dan perusahaan alih daya harus berbadan hukum. Tetapi bertentangan dengan pasal tersebut, Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 18 tahun 2012 justru mengatur beralihnya hubungan kerja hanya didasarkan pada kelalaian perusahaan pemberi kerja melaporkan perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat.**

Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 sesungguhnya lepas dari substansi konteks pasal 65 dan pasal 65 UU No. 13 tahun 2003. karena apabila diterapkan akan menimbulkan ketidakpastian hukum, **karena alasan beralihnya hubungan hukum pekerja dengan pemberi kerja hanya didasarkan pada kealpaan administratif semata,** yaitu perusahaan pemberi pekerjaan **lalai melaporkan** perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Bahwa dikarenakan **kelalaian pelaporan ini bersifat administratif,** maka **peralihan hubungan hukum pekerja kepada Perusahaan Pemberi Kerja juga hanya bersifat administratif.**

Bahwa penerapan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 dalam perkara *a quo* menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Bahwa Penggugat rekonsvansi sebagai Perusahaan Pemberi Pekerjaan secara imperatif harus menjamin terpenuhinya hak-hak perkerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II rekonsvansi sebagaimana yang diatur Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012. Bahwa pemenuhan hak-hak pekerja alih daya yang harus dipenuhi oleh Penggugat

Halaman 23 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id, yaitu : **BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan,**

**THR, Bonus dan Pesangon.** *In casu*, terhadap kewajiban Penggugat rekovensi untuk membayar upah dengan komponen upah tersebut telah termasuk didalam nilai kontrak yang tertuang dalam setiap perjanjian jasa borongan antara Penggugat rekovensi dengan Tergugat II rekovensi. Dengan demikian seluruh hak-hak pekerja alih daya telah dibayarkan oleh Penggugat rekovensi kepada Tergugat II rekovensi bahkan termasuk pesangon telah dibayarkan oleh Penggugat rekovensi kepada Tergugat II rekovensi.

Dengan diterapkannya Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 ini, karena Penggugat rekovensi **alpha** dalam melaporkan pekerjaan borongan, yang kemudian dijadikan dasar oleh Tergugat I rekovensi untuk meminta pertanggungjawab hak-hak PHKnya kepada Penggugat rekovensi karena menurut Tergugat I rekovensi hubungan kerja Tergugat I rekovensi telah beralih kepada Penggugat rekovensi, padahal seluruh uang pesangon telah dibayarkan oleh Penggugat rekovensi kepada Tergugat II rekovensi.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak mengatur dan menjelaskan tentang akibat hukum beralihnya hubungan hukum pekerja alih daya dari Perusaan alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Bahwa pendapat Tergugat I rekovensi yang membebankan hak-hak PHK Tergugat I rekovensi kepada Penggugat rekovensi merupakan hal yang tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, dan pendapat tersebut merupakan penafsiran sepihak Tergugat I rekovensi semata yang ultraintepretasi terhadap Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Bahwa *in casu*, dengan adanya perselisihan PHK dalam konvensi perkara *a quo*, secara normatif Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 bertentangan dengan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003, dimana Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 jelas mengatur bahwa **apabila terjadi perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja alih daya, maka menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.**

Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 mengatur demikian :

*“perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul **menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh**”*

15. Bahwa secara normatif, **Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah dihapus oleh adanya Pasal 18 ayat (3) BAB III ALIH DAYA Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja.**

Halaman 24 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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

Bahwa Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun

2021 tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja kembali menempatkan ketempat yang benar ketika adanya perselisihan antara pekerja alih daya dengan perusahaan penyedia pekerja, maka perselisihan tersebut menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya.

Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 mengatur demikian :

*“Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan **menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya**”*

16. Bahwa berdasarkan Pasal 65 BAB IX Ketentuan Penutupan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi :

*“pada saat peraturan pemerintah ini mulai berlaku semua peraturan peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari **Undang-undang nomor 13 tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan (**Lembar Negara Republik Indonesia tahun 2002 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4279**) yang mengatur mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan pemerintah ini”*

Ketentuan ini berarti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang merupakan Peraturan Pelaksanaan mengenai aturan alih daya sebagaimana yang diatur Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi karena telah diatur dalam Pasal 18 ayat (3) dan (4) BAB III berjudul ALIH DAYA, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor : 35 tahun 2012;

17. Bahwa dikarenakan Tergugat II rekonsvansi nyata-nyata telah melanggar Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka sepatutnyalah Majelis Hakim untuk memerintahkan kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas 1A Palembang untuk memerintahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang untuk mengeluarkan rekomendasi pencabutan izin operasional usaha Tergugat II rekonsvansi;

18. Bahwa secara hukum, walaupun Tergugat I rekonsvansi merupakan pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II rekonsvansi yang secara administratif beralih hubungan kerjanya kepada Penggugat rekonsvansi, tetapi dikarenakan semua kewajiban yang harus diterima oleh pekerja alih daya telah diberikan oleh Penggugat

Halaman 25 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

rekonvensi kepada Tergugat I rekonvensi, maka patutlah berdasarkan hukum apabila Penggugat rekonvensi dibebaskan untuk membayar semua hak-hak pekerja alih daya tersebut, dan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja alih daya tetapi dibayarkan oleh Tergugat II rekonvensi;

19. Bahwa dengan mendasarkan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 Jo. Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021, maka secara hukum perselisihan tentang PHK antara Tergugat I rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi merupakan permasalahan yang harus menjadi tanggungjawab Tergugat II rekonvensi untuk menyelesaikannya, karenanya secara substantif Penggugat rekonvensi tidak mempunyai tanggungjawab apapun untuk memenuhi hak-hak PHK yang diminta oleh Tergugat I rekonvensi;
20. Bahwa dengan demikian, Penggugat rekonvensi tidak mempunyai tanggungjawab apapun untuk memenuhi hak-hak PHK yang diminta oleh Tergugat I rekonvensi dan semua hak – hak Tergugat I Rekonvensi telah dibayarkan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II Rekonvensi, namun pada kenyataannya Tergugat II Rekonvensi tidak membayarkan hak – hak PHK yang menjadi tanggungjawabnya terhadap Tergugat Rekonvensi;
21. Bahwa atas perbuatan Tergugat I rekonvensi yang telah menarik Penggugat rekonvensi dalam konvensi perkara ini, maka Penggugat rekonvensi mengalami kerugian imateril. Bahwa dengan adanya perbuatan Tergugat Rekonvensi tersebut, maka nama baik Penggugat rekonvensi menjadi tercemar dan dapat memberikan efek negatif terhadap relasi bisnisnya, terhadap pemerintah dan terhadap masyarakat luas, karenanya kerugian imateril yang diderita oleh Penggugat Rekonvensi dihitung sebesar Rp 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), yang secara hukum haruslah dibebankan kepada Tergugat I rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi secara tanggung renteng;
22. Bahwa agar putusan ini dapat dilaksanakan **secara efektif** oleh Tergugat I rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi maka Kami mohonkan kepada Yang Mulia Majelis Hakim PHI yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menghukum Tergugat I rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta) per hari sampai dengan ditaatinya isi putusan sejak putusan ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
23. Bahwa telah jelas dipersidangan, bahwa Penggugat Rekonvensi mendalilkan segala dalilnya dalam persidangan berdasarkan bukti-bukti asli, berdasarkan fakta yang benar dan berdasarkan hukum, maka patutlah putusan ini dapat dijalankan terlebih dahulu mendahului upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh Tergugat Rekonvensi (**uit voorbarrbij vooraad**);
24. Bahwa menimbang pihak Tergugat I rekonvensi pihak yang dinyatakan bersalah maka patutlah apabila Tergugat I rekonvensi membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Halaman 26 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

## III. PETITUM [mahkamahagung.go.id](http://mahkamahagung.go.id)

Berdasarkan seluruh uraian-uraian, dalil-dalil dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta fakta sebagaimana telah diterangkan Tergugat I konvensi /Penggugat rekonvensi tersebut diatas, maka sudah sepatutnya majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Palembang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk dapat menjatuhkan Amar Putusan sebagai berikut :

### M E N G A D I L I

#### I. DALAM KONVENSI

##### A. Dalam Eksepsi

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaad*).

##### B. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Penggugat;

#### II. DALAM REKONVENSI

1. Menyatakan Perjanjian Jasa Tenaga Kerja Alih Daya pekerjaan Tergugat I Rekonvensi telah termasuk perhitungan uang pesangon untuk seluruh personil yang dikerjakan oleh Tergugat II rekonvensi;
2. Menyatakan sah hubungan kerja Tergugat I rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi;
3. Menyatakan sah penempatan Tergugat I rekonvensi pada unit kerja Penggugat rekonvensi merupakan sektor pekerjaan penunjang;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Para Tergugat I rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi adalah perjanjian kerja waktu tertentu;
5. Memerintahkan Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Palembang untuk melayangkan surat kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang untuk merekomendasikan pencabutan izin operasional usaha Tergugat II rekonvensi;
6. Menghukum Tergugat II rekonvensi membayar uang pesangon dan hak lainnya kepada Tergugat I rekonvensi;
7. Menghukum Tergugat I rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi untuk membayar ganti rugi imateril kepada Penggugat rekonvensi sebesar Rp 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) secara tanggung renteng;
8. Menghukum Tergugat I rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi untuk membayar uang paksa (dwangsom) uang sebesar Rp 1.000.000,- (satu juta) per hari sampai dengan ditaatinya isi putusan sejak putusan ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap secara tanggung renteng;

Halaman 27 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

9. Menyatakan Gugatan Penggugat dapat dijalankan terlebih dahulu meskipun ada verzet, banding, kasasi ataupun peninjauan kembali (uit voorbar bij voorad);
10. Menghukum Tergugat I rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

ATAU

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*)

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat II mengajukan jawaban sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan Penggugat kecuali yang diakui sah kebenarannya oleh Tergugat II dan yang dibenarkan oleh hukum berdasarkan fakta-fakta hukum;
2. Bahwa Tergugat II merupakan perusahaan yang kegiatan usahanya secara terperinci tercantum dalam Akta Nomor 7 Tahun 2001 tertanggal 10 Januari 2001 yang berkedudukan dan berkantor di Palembang yang dibuat dihadapan Notaris K.Abdullah, S.H. di Palembang dan telah mendapatkan pengesahan dari Departemen Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI Nomor C-06452 HT.0101.Tahun 2001 tanggal 23 Agustus 2001;
3. Bahwa Tergugat II pada hari Kamis tanggal 08 November 2018 mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang bertempat di ruang rapat kantor koperasi karyawan semen baturaja jalan KH.Wahid Hasyim SU.I Palembang yang dipimpin oleh Budi Oktarita selaku ketua umum koperasi karyawan semen baturaja (KKSBB) dan komisaris PT.Esbe Yasa Pratama, yang mana salah satu keputusan RUPSLB telah mengangkat Sdri.Yenni Puspita Sari sebagai Direktur Utama PT.Esbe Yasa Pratama untuk masa jabatan 5 (lima) tahun, tanpa mengurangi hak RUPSLB untuk memberhentikan sewaktu-waktu;
4. Bahwa terhadap hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) terkait perubahan susunan anggota Direksi dan Dewan Komisaris telah dituangkan dalam Akta Nomor 12 Tahun 2018 tertanggal 09 November 2018 dibuat dihadapan Notaris Athong Dewanto, S.H., M.Kn di Palembang;
5. Bahwa menanggapi dalil Gugatan Penggugat pada Point ke 1 dan 2 yang menerangkan kapasitas Penggugat yakni:
  - Bahwa benar Penggugat adalah Pekerja Alih Daya Tergugat II yang ditempatkan bekerja dibagian pabrik Tergugat I;
  - Bahwa benar pekerjaan yang dikerjakan Penggugat pada Tergugat I dibagian pengantongan semen, dimana semen yang diproduksi dimasukkan didalam kantong setelah dikantongi siap untuk dipasarkan/dijual.

Halaman 28 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

6. Bahwa benar dalil Penggugat pada point 3, upah terakhir yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 30 September 2020 sebesar Rp. 3.348.000,- (*tiga juta tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah*);
7. Bahwa adapun isi dari Pasal 17 ayat (2) dan (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 sebagai berikut:

### Pasal 17

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
  - (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
    - a. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
    - b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
    - c. Usaha tenaga pengaman (*security/satuan pengamanan*);
    - d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
    - e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
8. Bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

### Pasal 66

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa panjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi
9. Bahwa benar dalil Penggugat pada point 5, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat II dengan dasar adanya surat pemberitahuan oleh Tergugat I sebagaimana surat pemberitahuan dari Tergugat I Nomor: PD.06.16/3309/2020 tertanggal 07 September 2020 yang mana pada inti surat menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid-19 berdampak menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I dan melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada;
  10. Bahwa benar dalil Penggugat pada point 6, Tergugat II mengeluarkan surat pengalaman kerja tertanggal 1 Oktober 2020 Nomor : 233/PT.EYP/10/2020 yang diperuntukkan guna membantu Penggugat agar bisa mengklaim asuransi Jiwasraya yang telah didaftarkan oleh Tergugat II dan Tergugat II telah merealisasikan pesangon Penggugat ke PT. Asuransi Jiwasraya serta Tergugat II telah mengajukan surat permohonan pembayaran klaim asuransi Penggugat dengan Nomor:

*Halaman 29 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id  
putusan.mahkamahagung.go.id proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

### Pasal 5

Jenis pekerjaan yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

### Pasal 6

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

### Pasal 7

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

### Pasal 9

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis;
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :
  - a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
  - b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
  - c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

### Pasal 10

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan;
- (2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan

Halaman 31 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

### Pasal 17

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
  - f. Usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*);
  - g. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*);
  - h. Usaha tenaga pengaman (*security*/satuan pengamanan);
  - i. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - j. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

### Pasal 20

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pekerjaan dilaksanakan;
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan :
  - a. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
  - b. Draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Bahwa berdasarkan pasal-pasal yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tersebut diatas sudah sangat jelas bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat I sebagai Pemberi Pekerjaan.

13. Bahwa Tergugat II tidak akan menanggapi selain dan selebihnya Gugatan Penggugat pada Point ke- 4, 7 dan 9 karena hal tersebut bersifat normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan point ke- 10, 12, 13, 14, 15, 16, dan 17 dan atau hal-hal yang berkaitan langsung dengan Tergugat 1.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus yang

Halaman 32 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

memeriksa dan mengadili Perkara Nomor: 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg ini berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut:

## **DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima Jawaban Tergugat II untuk seluruhnya;
3. Membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara.

## **ATAU**

**Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono)**

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat I serta Tergugat II telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara.

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Fotokopi Surat Nomor : 567/153/Disnaker/2021 Perihal : Informasi Pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang PT. Semen Baturaja (Persero), diberitanda P-1;
2. Fotokopi Surat Pengalaman Kerja No.233/PT.EYP/10/2020 tertanggal 01 Oktoberr 2020 atas nama Juarsyah, diberitanda P-2;
3. Fotokopi Print Koran Bank BNI TAPLUS Rek :0331142754 Atas Juarsyah, diberitanda P-3;
4. Fotokopi Salinan Putusan Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2020/Pn. Plg., diberitanda P-4;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat I telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Fotokopi Akta pendirian Perseroan Terbatas PT. Semen Batu Raja Nomor: 34 tanggal 14 November 1974 yang dibuat dihadapan Jony Frederik Berethold Tumbelaka Sinjal, Notaris di Jakarta, diberitanda T-1.1 ;
2. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Semen Baturaja Tbk Nomor:2 Tanggal 03 September 2019 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi,SH. Notaris di Jakarta diberitanda T-1.2 ;
3. Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Semen Baturaja Tbk Nomor: 29 Tanggal 13 Agustus 2020 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi,SH. Notaris di Jakarta, diberitanda T-1.3 ;
4. Fotokopi Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia No.106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, diberitanda T-1.4 ;
5. Fotokopi Surat Perjanjian Jasa Nomor: HK.00.08/156/2020 antar PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan PT.Esbe Yasa Pratama tentang Jasa Tenaga Kerja Ahli Daya Direktorat Produksi Division Operation 2, diberitanda T-1.5 ;

*Halaman 33 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

6. Fotokopi Bundle Invoice, kwitansi Pembayaran beserta Rekening Koran terhadap pembayaran tersebut, diberitanda T-1.6.

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat II telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Fotokopi Akte Pendirian Perusahaan Tergugat II yang dibuat di Notaris K.Abdullah,SH.,MH Nomor 7 Tahun 2001, diberitanda T2-1;
2. Fotokopi Akte Nomor 11 Tahun 2018 tertanggal 8 Maret 2018 yang dibuat dihadapan Notaris K. Abdullah,SH.,MH, diberitanda T2-2 ;
3. Fotokopi Daftar penerima gaji dan Copy cek tunai karyawan Tergugat II Periode September 2020 senilai Rp.141.038.000,- (Seratus empat puluh satu juta tiga puluh delapan ribu rupiah), diberitanda T2-3;
4. Fotokopi Surat Nomor: PD.06.16.3309/2020 Perihal: Surat Pemberitahuan, diberitanda T2-4;
5. Fotokopi Surat Dari PT Esebe Yasa Pratama kepada PT Asuransi Jiwa Seraya Nomor 110/PT EYP/12/2020 tanggal 23 Desember 2020 perihal pembayaran klain asuransi , diberitanda T-2-5;
6. Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antar pihak Pekerja (SPSI) dengan Perusahaan (PT.Esbe Yasa Pratama) yang didaftarkan dan disahkan Oleh Disnaker Kota Palembang, diberitanda T2-6;
7. Fotokopi Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT.Esbe Yasa Pratama Nomor 18 tanggal 25 Februari 2019, diberitanda T-2-7;
8. Fotokopi Slip Setoran Iuran Asuransi dari PT Esbe Yasa Pratama kepada PT Asuransi Jiwasraya, diberitanda T.2-8;
9. Fotokopi Salinan Putusan Nomor 161/Pdt.Sus-PHI/2020/PN. Plg. diberitanda T-2-9;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Penggugat telah mengajukan saksi-saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Wantoro, dibawah sumpah pada pokoknya Saksi menerangkan :
  - Bahwa, Saksi kenal dengan Penggugat dan saksi juga pernah bekerja pada PT Esbe Yasa Pratama;
  - Bahwa, Saksi dan Penggugat tidak ada hubungan keluarga hanya sebagai rekan kerja;
  - Bahwa, Saksi bekerja di PT.Esbe Yasa Pratama sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2020 sebagai Penginput;
  - Bahwa, Penggugat mulai bekerja sejak tahun 2011;
  - Bahwa, Penggugat bekerja dibagian pengantongan semen Tergugat I dari awal kerja pekerjaan yang dilakukan Penggugat tetap sama.
  - Bahwa, Status Saksi adalah Pegawai Kontrak dari awal masuk sampai di PHK;
  - Bahwa, Saksi dan Penggugat di PHK oleh PT. Esbeyasa dengan alasan habis kontrak dengan Tergugat I dan saksi-saksi diberikan surat pengalaman kerja.
  - Bahwa, yang mengeluarkan surat pengalaman kerja adalah PT.Esbe Yasa Pratama;

*Halaman 34 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Bahwa, atas pemutusan hubungan kerjanya tidak diberikan pesangon.

- Bahwa, untuk karyawan PT Esbe Yasa Pratama kontraknya diperpanjang setiap tahun.
- Bahwa, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 saksi dan karyawan lainnya tidak diberikan kontrak lagi tetapi masih tetap bekerja;

2. Saksi Sulaiman, dibawah sumpah pada pokoknya Saksi menerangkan :

- Bahwa, Saksi kenal dengan Penggugat dan Saksi pernah bekerja pada PT Esbe Yasa Pratama;
- Bahwa, Saksi dan Penggugat tidak ada hubungan keluarga hanya sebagai rekan kerja;
- Bahwa, Saksi sebelumnya bekerja di PT. Esbe Pratama sejak tahun 2013 sampai dengan tahun 2020;
- Bahwa, Saksi bekerja sebagai Operator Pengantongan Semen;
- Bahwa, Hubungan antara PT. Semen Baturaja dengan PT. Esbe Yasa Pratama adalah *Out Sourcing*;
- Bahwa, Penggugat juga bekerja dibagian pengantongan semen Tergugat I dari awal saksi kerja pekerjaan yang dilakukan Penggugat tetap sama.
- Bahwa, Saksi dan Penggugat di PHK oleh PT. Esbeyasa dengan alasan habis kontrak dengan Tergugat I dan saksi-saksi diberikan surat pengalaman kerja.
- Bahwa, atas pemutusan hubungan kerja tersebut tidak diberikan pesangon.
- Bahwa, yang mengeluarkan surat pengalaman kerja adalah PT.Esbe Yasa Pratama;
- Bahwa, untuk karyawan PT Esbe Yasa Pratama kontraknya diperpanjang setiap tahun.
- Bahwa, dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 saksi dan karyawan lainnya tidak diberikan kontrak lagi tetapi masih tetap bekerja;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalanya Tergugat I mengajukan saksi-saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Neny Astriningtyas, dibawah sumpah pada pokoknya Saksi menerangkan :

- Bahwa, Saksi bekerja sebagai karyawan di PT. Semen Baturaja;
- Bahwa, jabatan Saksi dibagian HR.
- Bahwa, Penggugat adalah Karyawan PT Esbe Yasa Pratama.
- Bahwa, Saksi pernah melihat bukti T.1-4;
- Bahwa, Disnaker ada sosialisasi Permenaker 19 Tahun 2012 kepada PT Semen Baturaja pada tahun 2017;
- Bahwa, Tergugat II adalah perusahaan penerima pekerjaan dari Tergugat I (*Outsourcing*).
- Bahwa, perjanjian kerja antara Tergugat II dengan Tergugat I dilakukan secara tertulis.

Halaman 35 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- Bahwa, komponen pembayaran yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sudah termasuk upah, BPJS, Bonus, THR dan Pesangon karyawan Tergugat II.

2. Saksi Robbi Santoso, dibawah sumpah pada pokoknya Saksi menerangkan :

- Bahwa, saksi bekerja pada PT Semen Baturaja.
- Bahwa, Saksi bekerja di bagian umum sebagai Manager.
- Bahwa, Yang menentukan pekerja Tergugat II untuk ditempatkan di Tergugat I adalah Tergugat II;
- Bahwa, pekerjaan yang dilakukan Penggugat sudah ada sejak lama, dan sampai sekarang masih ada namun pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan penunjang.
- Bahwa, perjanjian kerja antara Tergugat II dengan Tergugat I dilakukan secara tertulis.
- Bahwa, komponen pembayaran yang dilakukan Tergugat I kepada Tergugat I sudah termasuk upah, BPJS, Bonus, THR dan Pesangon karyawan Tergugat II.
- Bahwa, Penggugat diberhentikan dari tergugat II karena kontrak Tergugat II dengan Tergugat I sudah berakhir.

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalanya Tergugat II mengajukan saksi-saksi dalam persidangan, yaitu :

1. Saksi Mareta Putri, dibawah sumpah pada pokoknya Saksi menerangkan :

- Bahwa, bahwa saksi mengetahui Tergugat I dan saksi bekerja pada Tergugat II kurang lebih 2 tahun.
- Bahwa, Status hubungan kerja saksi sebagai karyawan PKWT.
- Bahwa, Penggugat dan karyawan PT Esbe Yasa Pratama diikutsertakan dalam program asuransi PHK PT Jiwaseraya.
- Bahwa, iuran asuransi ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan.
- Bahwa, premi asuransi yang dibayarkan Tergugat II untuk setiap karyawan berkisar antara Rp. 500.000 sampai dengan Rp. 800.000.
- Bahwa, manfaat asuransi bisa dicairkan ketika karyawan di PHK.
- Bahwa, mekanisme pencairan klaim asuransi tersebut yaitu jika karyawan berhenti bekerja, maka Tergugat II akan membuat surat permohonan kepada PT. Asuransi Jiwaseraya.
- Bahwa, Penggugat diberhentikan karena ada surat dari PT Semen Baturaja, yang mengakhiri kontrak kerjanya dengan Tergugat II dengan alasan efisiensi.
- Bahwa, pembayaran pekerjaan Tergugat II dilakukan setiap bulan oleh Tergugat I.

Menimbang, bahwa selain mengajukan saksi fakta, Tergugat I juga mengajukan Ahli bernama Dr. Iza Rumesten R.S, dibawah sumpah pada pokoknya Ahli memberikan pendapatnya sebagai berikut :

Halaman 36 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

- putusan mahkamahagung.go.id
- Bahwa, Permenaker 19 tahun 2012 adalah peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012, hal-hal yang diatur dalam Permenaker 19 Tahun 2012 tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang lebih tinggi.
- Bahwa, Pasal 7 ayat (2) Permenaker 19 Tahun 2012 bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karena peralihan hubungan kerja yang diatur dalam pasal tersebut merupakan aturan yang sifatnya pokok dan bertentangan dengan alasan beralihnya hubungan kerja yang diatur dalam pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
  - Bahwa, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 maka ketentuan pasal 64 dan pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tidak berlaku karena ketentuan pasal tersebut telah dihapus, sehingga Permenaker Nomor 19 tahun 2012 sebagai peraturan pelaksana dari ketentuan tersebut juga menjadi tidak berlaku lagi, termasuk ketentuan pasal 7 ayat (2) yang mengatur peralihan hubungan kerja sebagai akibat tidak adanya laporan mengenai pekerjaan penunjang ke dinas ketenagakerjaan.
  - Bahwa, jika hubungan kerja pekerja perusahaan penerima pemborongan pekerjaan beralih ke pemberi pekerjaan, maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pemberi pekerjaan.

Menimbang, bahwa selanjutnya Para Pihak telah mengajukan kesimpulan masing-masing pada tanggal 12 Juli 2021.

Menimbang, bahwa para pihak menyatakan tidak ada lagi hal-hal yang akan diajukan dan mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk menyingkat putusan, segala sesuatu yang termuat dalam berita acara persidangan dianggap telah termuat dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

### TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

#### DALAM KONVENSİ

#### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa Tergugat I dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*) karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat sama sekali tidak dapat menunjukkan hubungan hukum dengan Tergugat I dan hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II.
2. Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error In Persona*) karena Penggugat tidak mendalilkan alasan – alasan yang cukup dan berdasar untuk menarik Tergugat I sebagai Pihak dalam Perkara *a quo*.
3. Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945, karena dalam Gugatannya Penggugat menggunakan dasar hukum berupa ketentuan – ketentuan dalam \ Peraturan Menteri Tenaga Kerja

Halaman 37 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan mahkamahagung.go.id  
dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain. apabila dilihat dari keberlakuan aturan hukum yang menjadi dasar hukum Penggugat dalam gugatannya, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, baru berlaku pada tanggal 19 November 2012 serta mengikat 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan yaitu 19 November 2013. Artinya Gugatan Penggugat yang menghitung haknya sejak tahun 2011 dan memberlakukan surat kedua aturan tersebut kepada Tergugat I dan Tergugat II dimasa dimana kedua aturan tersebut belum berlaku, tentu merupakan suatu Gugatan yang melanggar Hak Asasi Manusia yang dilindungi oleh Pasal 28I Undang – Undang Dasar 1945.

4. Gugatan Penggugat lewat waktu (daluarsa) karena hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II terkait dengan pekerjaan jasa alih daya pekerjaan sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2020 telah berakhir, dimana baik Tergugat I dan Tergugat II telah melaksanakan prestasinya masing-masing sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian, maka secara hukum perjanjian tersebut tidak dapat dijadikan dasar bagi pihak manapun dikemudian hari untuk meminta pemenuhan hak dan kewajiban Tergugat I terhadap perjanjian-perjanjian yang dibuat antara Tergugat I dengan Tergugat II;

Berdasarkan dalil – dalil eksepsi Tergugat I diatas, telah cukup dan beralasan apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I tersebut, Penggugat telah menanggapi dengan mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur libel*) adalah dalil yang keliru karena sudah jelas hubungan kerja antara Tergugat I sebagai pemberi kerja dan Tergugat II sebagai penerima pemborongan kerja dan Penggugat yang melakukan pekerjaan serta eksepsi tersebut merupakan dalil yang sudah masuk dalam pokok perkara.
2. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*) adalah dalil yang mengada -ada karna *Copy Paste* dari jawaban Eksepsi perkara lain sebab Penggugat tidak pernah mendalilkan dalam gugatan yang mendalilkan pemutusan hubungan kerja pada penggugat dilakukan oleh tergugat II dengan mengeluarkan surat pemberhentian Nomor : 153/SKEP.PT.EYP/08/2019 dan Surat pengalaman kerja Nomor :049/PT.EYP/09/2019.
3. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) Undang–Undang Dasar 1945 adalah dalil yang keliru karena Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain adalah turunan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Halaman 38 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id dikeluarkanya Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain sebagai Pengganti dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain, maka sudah tepat Penggugat menghitung hak sesuai masa kerja yakni sejak tahun 2011.

4. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan Gugatan Penggugat Lewat Waktu (Daluarsa), bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menganut *Asas Lex Specialis derogat legi generalis*, dan sampai saat ini Penggugat belum menerima pembayaran Pesangon sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan dalil tersebut diatas, patut dan layak menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* menolak eksepsi Tergugat I.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan tanggapan dari Penggugat tersebut diatas, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil gugatan Penggugat angka I pada pokoknya Penggugat telah mendalilkan bahwa Penggugat adalah Pekerja *Outsourcing*/Alih Daya PT. Esbe Yasa Pratama (Tergugat II) yang ditempatkan Bekerja dibagian pabrik PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. (Tergugat I).

Menimbang, bahwa dengan demikian Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat telah menguraikan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I serta hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II. adapun mengenai kebenaran hubungan hukum antara Penggugat, Tergugat I serta Tergugat II sebagaimana yang didalilkan Penggugat, hal tersebut akan dipertimbangkan pada bagian pokok perkaranya.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat cukup jelas dan dapat dipahami maksud dan tujuannya, oleh karenanya eksepsi Tergugat I yang menyatakan gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*) sebagaimana disebutkan dalam dalil eksepsi Tergugat I angka 1 tidak beralasan hukum, karenanya haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I mengenai Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*), Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, Majelis Hakim telah berpendapat bahwa Penggugat telah menguraikan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I serta hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II sebagaimana dalam dalil gugatannya angka I, yakni bahwa Penggugat adalah

Halaman 39 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Pekerta Outsourcing Alind Daya PT. Esbe Yasa Pratama (Tergugat II) yang ditempatkan Bekerja dibagian pabrik PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. (Tergugat I).

Menimbang, bahwa dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, pada pokoknya dalam ketentuan hukum tersebut memuat adanya implikasi hukum mengenai beralihnya hubungan kerja dari perusahaan penerima pekerjaan beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan, apabila dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut terdapat syarat yang tidak terpenuhi sebagaimana yang ditentukan oleh undang-undang. Oleh karenanya, sudah tepat apabila Penggugat menarik Tergugat I dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka eksepsi Tergugat I yang menyatakan gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*), sebagaimana disebutkan dalam dalil eksepsi Tergugat I angka 2 tidak beralasan hukum, karenanya haruslah pula ditolak.

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat I mengenai Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28I ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku, dalam penyusunan sebuah gugatan pada dasarnya tidak mewajibkan kepada Penggugat untuk menyebutkan ketentuan peraturan perundang-undangan tertentu sebagai dasar hukum gugatan, dan surat gugatan boleh menguraikan peristiwa serta kerugiannya saja, adapun Penyebutan dasar hukum dalam suatu gugatan, hanya menambah kesempurnaan gugatan tersebut.

Menimbang, bahwa sebagaimana asas *ius curia novit*, yang mengatakan bahwa hakim mengetahui semua hukum, dari asas tersebut maka hakim memiliki kewajiban mencari dasar hukum yang relevan dengan perkara yang akan diputus. Jika perkara tersebut belum diatur dalam suatu hukum positif, maka hakim dapat melakukan penemuan hukum dan menciptakan hukum, namun apabila suatu perkara telah diatur dalam hukum positif, maka hakim akan mencari dan menerapkan hukumnya.

Menimbang, bahwa dengan demikian, meskipun dalam surat gugatannya, Penggugat telah menyebutkan dasar hukum berupa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat–Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, sebagai dasar hukum gugatan Penggugat, namun demikian Majelis Hakim tidak terikat dengan dasar hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang disebutkan oleh Penggugat tersebut, sehingga walaupun dasar hukum yang disebutkan oleh Penggugat dalam gugatannya tidak tepat atau Penggugat salah dalam menyebutkan ketentuan pasal dari peraturan

Halaman 40 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id  
perundang-undangan-terbaru, tidak berakibat gugatan Penggugat dapat dikatakan melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945.

Menimbang, bahwa dari uraian pertimbangan diatas, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menolak eksepsi Tergugat I yang menyatakan Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28I ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945, sebagaimana disebutkan dalam dalil eksepsi Tergugat I angka 3.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I mengenai Gugatan Penggugat lewat waktu (daluarsa), Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :

Menimbang, bahwa memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, pada pokoknya menyatakan daluarsa gugatan perselisihan PHK terbatas pada dua alasan PHK, yakni PHK karena pekerja mengundurkan diri, dan PHK karena pekerja/ buruh selama 6 bulan atau lebih tidak dapat melaksanakan pekerjaan karena sedang menjalani proses pidana sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 160 ayat (3) dan pasal 162 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Menimbang, bahwa oleh karena alasan PHK sebagaimana dikemukakan Penggugat dalam gugatannya adalah diluar alasan PHK sebagaimana disebutkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana tersebut diatas, maka gugatan Penggugat tersebut tidak dapat dikatakan sebagai gugatan yang kadaluarsa, dan perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* adalah hal yang berbeda dengan berakhirnya kontrak perjanjian antara Tergugat II dengan Tergugat I.

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat I mengenai gugatan Penggugat lewat waktu (daluarsa) sebagaimana dalil eksepsi Tergugat I angka 4 haruslah pula ditolak.

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat I ditolak seluruhnya, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya.

### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, namun demikian dari uraian dalil-dalil gugatan Penggugat, Majelis Hakim melihat bahwa selain perselisihan pemutusan hubungan kerja, dalam gugatan Penggugat pada pokoknya juga terdapat perselisihan hak, dimana dalam hal ini Penggugat menuntut agar hubungan kerjanya yang didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat II sebagai perusahaan *Outsourcing/* Alih Daya beralih menjadi hubungan Kerja yang didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) kepada Tergugat I sebagai perusahaan pemberi pekerjaan, karena menurut Penggugat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat tidak sesuai ketentuan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13

*Halaman 41 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, atas pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak prosedural terhadap Penggugat tersebut, Penggugat menuntut kepada Tergugat I untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan *a quo* berlangsung sebanyak 6 (enam) bulan upah.

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat I dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa pekerjaan yang diserahkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II merupakan kegiatan penunjang, yang mana Tergugat II merupakan badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan dari Tergugat I. Meskipun Pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II secara administratif beralih hubungan kerjanya kepada Tergugat I, karena Tergugat I *alpha* dalam melaporkan pekerjaan borongan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, akan tetapi dikarenakan semua kewajiban yang harus diterima oleh pekerja alih daya telah diberikan Tergugat I kepada Tergugat II termasuk didalamnya pesangon Penggugat, maka patutlah berdasarkan hukum Tergugat I dibebaskan untuk membayar semua hak-hak pekerja alih daya tersebut, dan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja alih daya tetap dibayarkan oleh Tergugat II. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat I mohon kepada Majelis hakim untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya.

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat, Tergugat II dalam jawabannya juga telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat I selaku pemberi pekerjaan. Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat II adalah karena adanya surat pemberitahuan dari Tergugat I sebagaimana dalam surat Nomor: PR.04.08/0386/2019 tertanggal 26 Januari 2020, yang pada intinya surat tersebut menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan karena menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I dan melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada. Atas pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut, Tergugat II juga telah merealisasikan pesangon Penggugat ke PT. Asuransi Jiwasraya dengan mengajukan surat permohonan pembayaran melalui surat Nomor: 023/PT.EYP/07/2020 tertanggal 13 Juli 2020. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat II mohon kepada Majelis hakim untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya.

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II serta Tergugat I.

Halaman 42 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil jawaban Tergugat I dan Tergugat II, maka terdapat fakta hukum bahwa kedudukan hukum Tergugat I adalah sebagai perusahaan pemberi pekerjaan kepada Tergugat II dan Tergugat II adalah sebagai perusahaan penerima pekerjaan dari Tergugat I, sedangkan Penggugat adalah pekerja dari Tergugat II yang ditempatkan untuk bekerja pada perusahaan Tergugat I.

Menimbang, bahwa dengan demikian antara Penggugat dengan Tergugat II serta Tergugat I memiliki hubungan hukum dalam perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 yakni berupa Surat Pengalaman Kerja Penggugat yang dikeluarkan oleh Tergugat II tanggal 1 Oktober 2020 terdapat fakta hukum bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat II dan ditempatkan pada Tergugat I dibagian Pabrik terhitung sejak tanggal 1 November 2011 sampai dengan tanggal 30 September 2020.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 berupa *print out* rekening koran Bank BNI Taplus atas nama Penggugat periode 1 Juli 2020 s/d 30 September 2020 serta memperhatikan dalil jawaban Tergugat II pada angka 6 yang pada pokoknya membenarkan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.3.348.000,00, maka terdapat fakta hukum bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.3.348.000,00.

Menimbang, bahwa oleh karenanya apabila terdapat hak-hak Penggugat yang timbul akibat perselisihan *a quo*, maka upah yang akan dijadikan dasar dalam perhitungan hak-hak Penggugat adalah sesuai dengan upah terakhir Penggugat tersebut diatas.

Menimbang, bahwa selanjutnya pada pokoknya Penggugat mendalilkan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dimana berdasarkan surat keterangan dari dinas ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021. Perihal : Informasi Pelaporan jenis pekerjaan penunjang PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk (Tergugat I), Tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 tidak tercatat dalam registrasi yang ada di Dinas Ketengakerjaan Kota Palembang, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II, oleh karenanya demi Hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 1 November 2011 S.d 30 September 2020.

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat I, secara normatif seluruh pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat I kepada Tergugat II semuanya merupakan pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur oleh Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66

Halaman 43 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg. ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kemudian Tergugat II adalah badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan pekerja/buruh dari Tergugat I, dengan demikian semua persyaratan – persyaratan suatu pekerjaan dapat dialihkan telah terpenuhi dalam kegiatan pemborongan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II.

Menimbang, bahwa menurut Tergugat II, kewajiban pelaporan jenis pekerjaan yang diborongkan kepada dinas ketenagakerjaan tempat pemborongan pekerjaan adalah merupakan kewajiban Tergugat I, oleh karenanya sudah sangat jelas bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat I sebagai Pemberi Pekerjaan.

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II tersebut telah dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku?, ataukah terdapat prosedur atau ketentuan hukum yang dilanggar yang dapat mengakibatkan beralihnya hubungan kerja Penggugat dari Tergugat II kepada Tergugat I, untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa mengingat peristiwa hukum dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II dalam perkara *a quo* terjadi pada saat berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim akan merujuk kepada ketentuan hukum tersebut beserta peraturan pelaksanaannya sebagai dasar dalam mempertimbangkan perkara *a quo*.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.1-5 berupa Surat Perjanjian Jasa antara Tergugat I dengan Tergugat II terdapat fakta hukum bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan dibuat secara tertulis.

Menimbang, bahwa selain syarat-syarat lain yang harus dipenuhi dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan, dalam undang-undang ketenagakerjaan juga terdapat ketentuan yang mengatur mengenai perubahan status hubungan kerja pekerja/ buruh dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan yakni khususnya dalam ketentuan pasal 65 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Halaman 44 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa unsur inti pokok dari ketentuan pasal 65 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyatakan bahwa status hubungan kerja pekerja/buruh perusahaan penerima pemborongan demi hukum dapat beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan apabila ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi.

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 65 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

Ayat (2) "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ayat (3) "Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam ketentuan pasal 65 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa sebagai peraturan pelaksanaan ketentuan dari hukum tersebut diatas, pada tanggal 19 Oktober 2004 telah ditetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan :

Ayat (2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

Ayat (3) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 35 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat

*Halaman 45 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan “Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 36 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan “Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan”.

Menimbang, bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, diundangkan pada tanggal 19 November 2012.

Menimbang, bahwa dalam ketentuan peralihan pasal 34 ayat 1 Peraturan Menteri tersebut, juga menyatakan bahwa "Setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini. Oleh karena itu, penerapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 berlaku efektif 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan atau sejak tanggal 19 November 2013.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan “Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan”.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan “Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan”.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan :

Ayat (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

*Halaman 46 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.2-1 berupa Akta Nomor 7 Tahun 2001 tertanggal 10 Januari 2001 yang dibuat dihadapan Notaris K. Abdullah, SH. di Palembang terdapat fakta hukum bahwa Tergugat II sebagai perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dari Tergugat I adalah perusahaan yang berbadan hukum.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-1 berupa surat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021 tanggal 4 Februari 2021 tentang Informasi pelaporan jenis pekerjaan penunjang PT Semen Batu Raja (persero) terdapat fakta hukum bahwa pelaporan jenis pekerjaan penunjang Tergugat I pada tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 dan 2018 tidak terdaftar dalam buku registrasi pelaporan jenis pekerjaan penunjang pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

Menimbang, bahwa meskipun jika merujuk pada bukti T.1-4 berupa Surat keputusan Asosiasi Semen Indonesia Nomor 106/SK/ASI/07.13 tentang Alur Kegiatan proses Pelaksanaan Pekerjaan Industri Semen dan Keterangan Saksi Tergugat I yang bernama Robi Santoso, yang pada pokoknya bukti surat dan saksi tersebut menerangkan bahwa pekerjaan yang dilakukan Penggugat yakni bagian pengantongan semen termasuk dalam kategori pekerjaan penunjang, namun demikian oleh karena sejak berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Tergugat I tidak terbukti telah membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan dan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, begitupula setelah berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Tergugat I juga tidak memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain *jo* ketentuan Pasal 5 dan pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dengan

*Halaman 47 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

#### 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  
demikian penyerahan sebagian pelaksanaan dari Tergugat I kepada Tergugat II tersebut bertentangan dengan hukum.

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum haruslah dikabulkan.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 65 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo* ketentuan Pasal 7 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka konsekuensi yuridis atas tidak terpenuhinya ketentuan pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Jo* Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain *Jo* ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain adalah hubungan kerja Penggugat demi hukum beralih dari Tergugat II kepada Tergugat I sejak terjadinya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II yang dikerjakan oleh Penggugat atau dalam hal ini dihitung sejak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II.

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 3 (tiga) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak 1 November 2011 s.d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan) beralasan hukum untuk dikabulkan.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I tersebut, apakah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah telah beralih pula menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menimbang, bahwa sesuai dalil gugatan Penggugat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat II bertentangan dengan ketentuan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenagakerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT).

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat I Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II telah sesuai ketentuan pasal 59 Undang-

*Halaman 48 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan Mahkamah Agung No. 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg. karena perjanjian tersebut berdasarkan pekerjaan alih daya. Sementara atas dalil Penggugat tersebut, tidak terdapat bantahan dari Tergugat II.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

Ayat (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Ayat (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

Ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Ayat (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

*Halaman 49 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi-Saksi Penggugat yang bernama Wantoro dan Sulaiman yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi-Saksi adalah rekan kerja Penggugat yang bekerja pada Tergugat II dan ditempatkan pada Tergugat I. Saksi-saksi mengetahui kalau pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah dibagian pengantongan semen, dan sejak dahulu pekerjaan yang dilakukan Penggugat juga tetap sama. Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karyawan Tergugat II, dilakukan perpanjangan setiap tahun, namun sejak tahun 2019 awal sampai saksi-saksi diberhentikan, saksi-saksi tidak pernah lagi menandatangani perjanjian kerja.

Menimbang, bahwa oleh karena selain keterangan saksi-saksi tersebut diatas, tidak terdapat bukti lain yang dapat menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat II tersebut telah dibuat secara tertulis dan dilaksanakan sesuai ketentuan pasal 59 ayat (1),(2),(3),(4),(5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat tersebut demi hukum harus dinyatakan beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II.

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, bahwa hubungan kerja Penggugat demi hukum telah beralih dari Tergugat II kepada Tergugat I sejak 1 November 2011, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat demi hukum telah pula beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, oleh karenanya status hubungan kerja Penggugat pada Tergugat I adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 4 (Empat) yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) beralasan hukum untuk dikabulkan.

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat, apakah pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut telah dilakukan sesuai ketentuan hukum yang berlaku ataukah bertentangan dengan hukum, untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sekitar tanggal 28 September 2020, Manajemen Tergugat II menyampaikan pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karna alasan Tergugat I tidak memperpanjang kontrak terhadap tenaga kerja, Tergugat II mengeluarkan Surat Pengalaman kerja untuk Penggugat I tertanggal 01 Oktober 2020 Sejak saat itu Penggugat tidak lagi dipekerjakan dan tidak diberikan Upah serta tidak diberikan Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

*Halaman 50 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I tidak memberikan bantahan secara khusus terhadap dalil Penggugat tersebut, dan hanya mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat dilakukan oleh Tergugat II, sehingga perselisihan *a quo* timbul sebagai akibat tindakan dari Tergugat II, dilain pihak menurut Tergugat II Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat II terhadap Penggugat adalah dengan karena adanya surat pemberitahuan dari Tergugat I Nomor: PD.06.16/3309/2020 tertanggal 07 September 2020, yang mana pada inti surat tersebut menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid-19 berdampak menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I dan melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada.

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.2-4 berupa Surat dari PT Semen Baturaja kepada Direktur PT Esbe Yasa Pratama Nomor PD.06.16/3309/2020 tanggal 7 September 2020 terdapat fakta hukum bahwa Tergugat I tidak memperpanjang kembali pekerjaan jasa tenaga kerja alih daya pada Direktorat Produksi Division Operation 2, yang mana didalamnya termasuk nama Penggugat dengan alasan sebagai Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan akan berakhir tanggal 30 September 2020, Pandemi Covid-19 yang berdampak pada menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I serta Tergugat I melakukan efisiensi terhadap tenagakerja.

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti tersebut, berdasarkan keterangan saksi-saksi Penggugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa saksi-saksi dan Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh PT Esbeyasa dengan alasan berakhirnya kontrak kerja dengan PT Semen Baturaja, kemudian saksi-saksi diberikan surat pengalaman kerja oleh PT Esbeyasa dan tidak diberikan pesangon.

Menimbang, bahwa dengan demikian terbukti Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat I melalui Tergugat II dengan alasan berakhirnya kontrak kerja antara Tergugat II dengan Tergugat I, sementara sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, status hubungan kerja Penggugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Tergugat I, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja yang sepihak dan tidak procedural yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Menimbang, bahwa dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak Prosedural sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan haruslah dikabulkan.

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak prosedural yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka seharusnya pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut menjadi tidak sah dan batal demi hukum, yang mana implikasi

*Halaman 51 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

#### 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Putusan mahkamahagung.go.id  
hukumnya seharusnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I belum pernah terputus, namun demikian memperhatikan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) yang pada pokoknya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak putusan ini dibacakan dan Menghukum Tergugat I untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat menerima pemutusan hubungan kerja dari Tergugat I dengan syarat diberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut.

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut diatas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 30 September 2020 dengan alasan sepihak dari Tergugat I tanpa adanya kesalahan dari Penggugat.

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah karena alasan sepihak dari Tergugat I tanpa kesalahan dari Penggugat, maka seharusnya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat I dihukum untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa namun demikian memperhatikan Bukti T.1-5 berupa Perjanjian Jasa antara PT Semen Batu Raja dengan PT Esbeyasa Pratama diperoleh fakta hukum bahwa dalam kontrak kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II pada pokoknya telah ditentukan komponen biaya pekerjaan yang dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II meliputi Upah Pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Bonus, Pesangon dan biaya administrasi.

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti tersebut dari keterangan saksi-saksi Tergugat I yang pada pokoknya juga menerangkan bahwa komponen pembayaran pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sudah termasuk Upah, BPJS, Bonus, THR dan Pesangon dari pekerja Tergugat II.

Menimbang, bahwa dengan demikian terbukti bahwa Tergugat I telah membayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat berupa pesangon beserta hak-hak lainnya dalam setiap pembayaran pekerjaan kepada Tergugat II. Oleh karenanya, Majelis Hakim berpendapat Tergugat I telah melaksanakan seluruh kewajibannya, sehingga pihak yang harus dihukum untuk membayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut adalah Tergugat II.

Halaman 52 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan diatas, bahwa atas pemutusan hubungan kerjanya Penggugat berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat yang harus dibayar Tergugat II adalah sebagai berikut :

Mulai Kerja : 1 November 2011 s/d 30 September 2020 ( 8 tahun 10 Bulan)

Upah Terakhir : Rp.3.348.000

Uang Pesangon :  $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. } 3.348.000 = \text{Rp. } 60.264.000$

Uang Penghargaan masa kerja =  $3 \times \text{Rp. } 3.348.000 = \text{Rp. } 10.044.000$

Uang Penggantian Hak 15% x Rp.70.308.400 = Rp.10.546.260 +

Total = Rp.80.854.200.

Terbilang : Delapan puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu dua ratus rupiah.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T.2-6 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Tergugat II dengan Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi & Pertambangan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia khususnya pada ketentuan pasal 37 ayat (2) tentang Hak-hak Pekerja yang akan dibayarkan perusahaan bila terjadi PHK, pada pokoknya menyatakan "Pekerja PKWT (kontrak) akan diikutsertakan pada PT. Asuransi Jiwasraya (PERSERO) sebesar 12% dari UMP setiap pekerja per bulan, terhitung 1 Januari 2009 atau sesuai TMT masing masing tenaga kerja. Iuran asuransi sepenuhnya ditanggung perusahaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T.2-8 berupa Slip Setoran Bank BNI dari PT Esbe Yasa Pratama kepada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) diperoleh fakta hukum bahwa Tergugat II telah mengikutsertakan Penggugat dalam program asuransi pemutusan hubungan kerja pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang mana iuran atau premi asuransi tersebut dibayarkan oleh Tergugat II.

Menimbang, bahwa bersesuaian pula dengan bukti tersebut, dari Keterangan Saksi Tergugat II yang bernama Mareta pada pokoknya saksi menerangkan bahwa seluruh karyawan Esbe Yasa Pratama diikut sertakan dalam program asuransi yang iurannya dibayar oleh perusahaan, yang mana manfaat atas asuransi tersebut bisa dcaikan ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T.2-5 berupa Surat dari PT Esbe Yasa Pratama kepada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 23 Desember 2020 diperoleh fakta hukum bahwa atas pemutusan hubungan kerja Penggugat beserta karyawan lainnya, Tergugat II telah meminta kepada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) untuk melakukan pembayaran atas manfaat asuransi karyawan Tergugat II termasuk Penggugat.

Halaman 53 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Menimbang, bahwa oleh karena dalam persidangan tidak terdapat bukti yang dapat menunjukkan mengenai berapa total nilai manfaat asuransi pemutusan hubungan kerja yang akan diterima oleh Penggugat dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tersebut, sehingga Majelis Hakim tidak dapat memperhitungkannya sebagai nilai pengurang atas kewajiban Tergugat II dalam pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat. Untuk itu, besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayarkan oleh Tergugat II kepada Penggugat tetap mengacu kepada perhitungan diatas.

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada pokoknya menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)".

Menimbang, bahwa dengan demikian tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 8 yang memohon kepada Majelis Hakim agar menghukum Menghukum Tergugat I untuk membayar upah selama Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebanyak 6 bulan upah haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti serta alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi majelis hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dan menolak selain dan selebihnya.

DALAM REKONPENSI

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa atas gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat I Konvensi, Tergugat II Rekonvensi/ Tergugat II Konvensi telah mengajukan eksepsi disamping mengajukan sangkalannya terhadap pokok perkara rekonvensi.

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat II Rekonvensi/ Tergugat II Konvensi huruf a mengenai kewenangan mengadili/ Kopetensi *absolut* telah dipertimbangkan dan diputus dalam Putusan Sela Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg. tanggal 14 Juni 2021, yang amarnya adalah sebagai berikut:

### M E N G A D I L I

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat II Rekonvensi/Tergugat II Konvensi mengenai kompetensi absolut dari Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat I Konvensi;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara sepanjang gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat I Konvensi;

Halaman 54 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

3. Menetapkan kedua belah pihak yang berperkara untuk meneruskan persidangan gugatan konvensi, dengan acara pembuktian masing-masing pihak pada hari sidang yang ditetapkan berikutnya.

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

- Menetapkan biaya sampai pada putusan akhir gugatan konvensi.

Menimbang, bahwa oleh karena sebagaimana putusan sela di atas Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan rekonsvensi *a quo*, maka putusan tersebut mengakhiri proses pemeriksaan perkara gugatan rekonsvensi *a quo*.

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, yang jumlah biayanya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan.

### MENGADILI :

#### DALAM KONVENSI

#### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya.

#### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 November 2011.
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).
5. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak Prosedural.
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus dan berakhir sejak tanggal 30 September 2020.
7. Menghukum Tergugat II untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebesar

Halaman 55 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Rp.80.854.200,00 (Delapan puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu dua ratus rupiah)

8. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

DALAM REKONVENSİ

DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi Tergugat II Rekonvensi/Tergugat II Konvensi mengenai kompetensi absolut dari Gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat I Konvensi;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara sepanjang gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/ Tergugat I Konvensi;
3. Memerintahkan kedua belah pihak yang berperkara untuk meneruskan persidangan gugatan konvensi, dengan acara pembuktian masing-masing pihak pada hari sidang yang ditetapkan berikutnya.

DALAM KONVENSİ DAN REKONVENSİ

- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara sebesar Rp.360.000,00 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah).

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Senin tanggal, 12 Juli 2021 oleh Kami Sahlan Efendi, S.H.,M.H., selaku Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Sarjono, S.H., M.H., Hakim *Ad Hoc* selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 22 Juli 2021 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh M. Gufiyamin, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat I serta Kuasa Hukum Tergugat II.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

**Agus Triawan, S.H., M.H.**

**Sahlan Efendi, S.H.,M.H.**

**Sarjono, S.H., M.H.**

Panitera Pengganti

**M. Gufi Yamin, S.H.**

Halaman 56 dari 57 Putusan Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan : Rp. 350.000,00
  2. Materai : Rp. 10.000,00
- Jumlah : Rp. 360.000,00

(tiga ratus enam puluh ribu rupiah).