



PUTUSAN

Nomor 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada Tingkat Pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

Ruslan Rasyid; Warga Negara Indonesia, laki-laki, umur 54 tahun, lahir di Narasi pada tanggal 12 April 1967, pekerjaan Petugas Keamanan (Gasman), beralamat di Perum. Jala Bestari Blok A1 No. 8 RT.005/RW.001, Kelurahan Batu IX, Kecamatan Tanjungpinang Timur, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, pemegang Kartu Tanda Penduduk dengan Nomor Induk Kependudukan (NIK): 2172021204670003, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Riawantoro, S.H., dan Januarsjah, S.H, Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Advocate & Legal Consultant Agus Riawantoro, SH & Associates, beralamat di Jalan Raja Ali Haji No. 71 – 72, Kelurahan Tanjungpinang Timur, Kecamatan Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 03 September 2021, untuk selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Melawan

- 1. PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa (PT. KORP)**; beralamat di Rukan Crown Palace Blok A-5 Jalan Prof. Dr. Soepomo, SH No. 231 Tebet Jakarta Selatan 12870, Telp/Fax + 6221 8378 7350/51, Email: kurnia_oryza@yahoo.com, Provinsi DKI Jakarta, dalam hal ini diwakili oleh Hanggono Sunu, selaku Direktur, untuk selanjutnya memberikan kuasa kepada: Andreas Sihite, S.H., dan Pius Widyo Atmoko, S.H., keduanya adalah Advokat pada Kantor Hukum APS & Rekan, beralamat kantor di Jalan Sisingamangaraja No 35 A Pekanbaru, No HP 0811766889, 085278077200, email: Andirepato7yahoo.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 Maret 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat 1**;
- 2. Perum Bulog Kantor Wilayah Riau dan Kepri**; beralamat di Jalan Cut Nyak Dien No. 24, Tanah Datar, Kecamatan Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, dalam hal ini diwakili oleh Basirun, selaku Pimpinan Wilayah Perum Bulog Kantor Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, berdasarkan Surat Keputusan Direksi Perum Bulog No KD-307/DS101/SM.04.01/12/2021, tanggal 28 Desember 2021, alamat Jl Cut Nyak Dien No 24 Pekanbaru,

Hal 1 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



untuk selanjutnya memberikan kuasa kepada: Ilhamsyah, S.H., M.H., Tommy Indrajaya, S.H., M. Gilang Sasikirono, S.H., Randy Firmada, S.H., Diaz Satya Admiral, S.H., Ary Atfaliyah Rianti, SH., Riki Maskudri, SE., dan Ryanel Ismansyah, SH., kesemuanya adalah karyawan Bulog Kanwil Riau dan Kepri, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 April 2022, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat 2**;

- 3. Koperasi Pegawai dan Pensiunan Bulog Selindo (Kopelindo) dahulu Koperasi Pegawai Bulog Seluruh Indonesia (Kopelindo)**; beralamat di Crown Palace Jalan Dr. Prof. Soepomo RT.7/RW.1 No. 231 Blok A-01 Menteng Dalam, Kecamatan Tebet, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12870 (dahulu beralamat di Jalan HR. Rasunan Said Kav. C22, Kuningan Jakarta Selatan) di Jakarta disebut sebagai **Tergugat 3**.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Setelah membaca berkas-berkas dalam perkara ini;
Setelah mendengar kedua pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 17 Februari 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian dari Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang, dan telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang di bawah Register Nomor 16/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg tanggal 14 Maret 2022, telah mengemukakan sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat 1 adalah Perseroan Terbatas yang sudah berbadan hukum yang kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja/buruh untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan;
2. Bahwa Tergugat 2 adalah perusahaan pemberi kerja yang merupakan instansi verikal Perusahaan Umum (Perum) Bulog, adalah Badan Usaha Milik Negara dalam bentuk Perusahaan Umum (Perum) bergerak dibidang logistik, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pendirian Perusahaan Umum (Perum) Bulog jo. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 2003, yang menyelenggarakan usaha logistik pangan pokok dan usaha lainnya;
3. Bahwa Tergugat 3 adalah badan hukum yang berbentuk Koperasi dan merupakan Koperasi Sekunder yang beranggotakan Koperasi-koperasi Primer di Drive seluruh Indonesia;
4. Bahwa antara Tergugat 2 dengan Tergugat 3 menandatangani Nota Kesepahaman Nomor PK.65/DS101/03/ 2008, tanggal 17 Maret 2008.

Hal 2 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Sebagai tindak lanjut dari Keputusan Direksi Perusahaan Umum Bulog Nomor: 153/DS.101/03/2008 tentang Penyerahan Pelayanan Jasa Pengamanan Dan Pengemudi Kepada Koperasi Pegawai Perum Bulog Selindo (Kopelindo) melalui pola Outsourcing;

5. Bahwa dalam Nota Kesepahaman Nomor PK.65/DS101/03/2008, tanggal 17 Maret 2008 tersebut kedua belah pihak sepaham bahwa Perum Bulog akan menyerahkan pelayanan jasa pengamanan dan pengemudi kepada Kopelindo dan pelaksanaan outsourcing diserahkan ke Tergugat 1, dimana ketentuan lebih rinci dari Nota Kesepahaman ini akan dinegosiasikan, disepakati dan dituangkan dalam bentuk perjanjian atau perjanjian-perjanjian yang akan ditandatangani oleh instansi vertikal Tergugat 2 dengan Tergugat 1;
6. Bahwa Tergugat 2 sebagai instansi vertikal dalam menggunakan tenaga keamanan dan pengemudi untuk ditempatkan di Wilayah Kerja Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri menunjuk Tergugat 1 sebagai perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau lebih dikenal dengan nama tenaga kerja outsourcing dalam bentuk perjanjian kerja antara Tergugat 2 sebagai perusahaan pemberi kerja dengan Tergugat 1 sebagai perusahaan alih daya;
7. Bahwa Penggugat pada tanggal 01 April 2008 direkrut/dipekerjakan oleh Tergugat 1 dan menjalankan tugas sebagai anggota Satuan Pengamanan (Satpam) dan ditempatkan di Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Sub Divre Wilayah I Tanjungpinang, dengan status karyawan tetap terhitung mulai tanggal 01 April 2008 sampai dengan batas akhir usia 55 (lima puluh lima) tahun;
8. Bahwa hubungan kerja antara Tergugat 1 sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan Penggugat selaku pekerja dibuat secara tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan ditandatangani di Tanjungpinang pada bulan April 2008 oleh Zulkapri dalam jabatannya selaku Kepala Perwakilan Tergugat 1 untuk Riau dan Kepri sebagai Pihak Pertama dengan Penggugat sebagai Pihak Kedua, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor: /PKWT-RK/KORP/04/2008, Tanjungpinang bulan April 2008;
9. Bahwa asli Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang ditandatangani Penggugat pada bulan April 2008 di Tanjungpinang dan merupakan kesepakatan antara Tergugat 1 dengan Penggugat ada pada Tergugat 1, sedangkan Penggugat hanya diberikan fotokopi dari Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu yang belum diberi nomor perjanjian kerja, dan tanggal serta belum ditandatangani oleh Zulkapri dalam jabatannya selaku

Hal 3 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Kepala Perwakilan Tergugat 1, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor: /PKWT-RK/KORP/04/2008, Tanjungpinang April 2008;
10. Bahwa dalam Pasal 4 Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor: /PKWT-RK/KORP/04/2008 tersebut menyebutkan Pihak Pertama memberikan gaji kepada Pihak Kedua sesuai standar Upah Minimum Kota Tanjungpinang ditambah penghargaan masa kerja yang jumlahnya diatur sesuai ketentuan perusahaan maksimum 10% (sepuluh persen);
 11. Bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Penggugat sebagai Satpam termasuk pada jenis pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh (perusahaan outsourcing), sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Pasal 17 sampai dengan Pasal 32 Permenakertrans Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012;
 12. Bahwa meskipun Penggugat sehari-hari bekerja sebagai Satpam di lokasi kerja perusahaan pemberi kerja (Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri), dan ditempatkan di Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Sub Divre Wilayah I Tanjungpinang, namun Penggugat tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja (Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri) melainkan dengan Tergugat 1 sebagai perusahaan alih daya, sehingga mengenai perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta bila dikemudian hari terjadi perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing;
 13. Bahwa Tergugat 1 dengan suratnya Nomor: /KORP/II/2020, tanggal 25 Februari 2020, perihal: Pengakhiran Perjanjian Kerja Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri, yang ditandatangani oleh Hanggonosunu dalam jabatannya selaku Direktur Tergugat 1, yang ditujukan kepada Pengemudi dan Satpam PT. KORP Wilayah Kerja Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri menyampaikan bahwa Management PT. KORP akan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja wilayah kerja Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri, hal-hal yang terkait hak pekerja akan segera diselesaikan secara seksama;
 14. Bahwa Tergugat 1 pada tanggal 01 Maret 2020 secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan Pensiun, sebagaimana Surat Keterangan Kerja (*Certificate Of Employee*) No. 1V.34/SKK-KORP/III/2020, tanggal 01 Maret 2020, dengan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp4.567.542,- (empat juta lima ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus empat puluh dua rupiah);
 15. Bahwa Penggugat pada saat diputuskan hubungan kerjanya pada tanggal 01 Maret 2020 dengan alasan pensiun baru berusia 43 tahun 3 bulan dan belum memasuki usia pensiun 55 tahun, sehingga masih ada

Hal 4 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- waktu 11 tahun lagi masa kerja sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Nomor: /PKWT-RK/KORP/04/2008, Tanjungpinang April 2008 antara Tergugat 1 dengan Penggugat;
16. Bahwa selama Penggugat bekerja sebagai Satpam sejak tanggal 01 April 2008 sampai dengan dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak pada tanggal 01 Maret 2020 telah menunjukkan kinerja yang baik dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan dan tidak pernah mendapatkan Surat Peringatan (SP) baik peringatan pertama, peringatan kedua dan peringatan ketiga maupun peringatan terakhir;
17. Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap Penggugat bukan atas dasar kesalahan dan/atau pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat melainkan karena Tergugat 2 sebagai pemberi kerja mengakhiri perjanjian kerja penyedia Jasa Tenaga Keamanan tahun 2019 dengan Tergugat 1 sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang di addendum berakhir sampai dengan tanggal 29 Februari 2020, sebagaimana terungkap dalam Surat Tergugat 1 Nomor: /KORP/II/2020, tanggal 25 Februari 2020, perihal: Pengakhiran Perjanjian Kerja antara Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri;
18. Bahwa besarnya uang pesangon sejumlah Rp57.282.575,- (lima puluh tujuh juta dua ratus delapan puluh dua ribu lima ratus tujuh puluh lima rupiah) setelah dipotong pajak sebesar Rp464.845,- (empat ratus enam puluh empat ribu delapan ratus empat puluh lima rupiah) yang akan dibayarkan Tergugat 1 kepada Penggugat, sesuai dengan Surat Direktur Tergugat 1 Nomor: 010/KORP/II/2020, tanggal 25 Februari 2020 tidak bisa diterima oleh Penggugat karena uang pesangon tersebut tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku dibidang ketenagakerjaan yang seharusnya diterima oleh Penggugat;
19. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang berdasarkan ketentuan Pasal 13 ayat (2) Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah melakukan mediasi namun tidak tercapai kesepakatan, maka Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang telah mengeluarkan Anjuran Nomor: 565/328/5.11.03/2020, tanggal 07 September 2020;
20. Bahwa dalam surat Anjuran Nomor: 565/328/5.11.03/2020, tertanggal 07 September 2020 yang dikeluarkan oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang telah menganjurkan kepada Tergugat 1 agar membayarkan hak-hak pekerja (Ruslan Rasyid) berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak dengan perincian sebagai berikut:

Hal 5 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 1) Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 4.567.542,- = \text{Rp}82.215.756,-$
 - 2) Uang Penghargaan Masa Kerja: $5 \times \text{Rp}4.567.542,- = \text{Rp}22.837.710,-$
 - 3) Uang Penggantian Hak Perumahan, Pengobatan, dan Perawatan $15\% \times \text{Rp}105.053.466,- = \text{Rp}15.758.020,-$
- Jumlah = Rp120.811.486,-

21. Bahwa terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada karyawan tetap (PKWTT) dapat dilakukan setelah kepada karyawan tetap (PKWTT) diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut turut sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan: "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut";
22. Bahwa Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan kepada Penggugat sebelumnya Penggugat belum mendapat surat peringatan pertama, kedua dan surat peringatan ketiga dan terakhir, dengan demikian Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
23. Bahwa, berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pengusaha ic Tergugat 1 dengan alasan apapun hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja i.c Penggugat setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial kecuali PHK yang diatur secara khusus dalam ketentuan Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
24. Bahwa Penggugat telah diputuskan hubungannya dengan alasan pensiun, sedangkan Penggugat belum memasuki usia pensiun 55 tahun sebagaimana diatur dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut dilakukan sebelum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga implikasi hukumnya berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum;
25. Bahwa, berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengamanatkan bahwa: "dalam hal

Hal 6 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.” maka Tergugat 1 menurut hukum diwajibkan untuk membayar uang kompensasi atas pengakhiran hubungan kerja tersebut;

26. Bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) yang terjadi pada Penggugat bukan karena Penggugat melakukan kesalahan dan bukan karena mencapai usia pensiun, maka berdasarkan keadilan dan kepatutan Penggugat berhak atas kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut yang wajib dibayar oleh Tergugat 1 berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

27. Bahwa meskipun Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum, berpedoman kepada Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi kedua belah pihak, sekiranya hubungan kerja antara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya karena tidak ada lagi keharmonisan antara yang satu dengan yang lain dan Penggugat tidak keberatan diputus hubungannya dengan meminta kompensasi berupa uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) yang seharusnya diterima oleh Penggugat;

28. Bahwa masa kerja Penggugat dihitung sejak tanggal 01 April 2008 sampai dengan diputuskan hubungannya pada tanggal 01 Maret 2020 adalah 11 tahun 11 bulan dan upah yang diterima Penggugat sebagai dasar untuk menghitung uang pesangon adalah sebesar Rp4.567.542,- (empat juta lima ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus empat puluh dua rupiah) per bulan, maka uang kompensasi pemutusan hubungan kerja yang wajib dibayar oleh Tergugat 1 kepada Penggugat adalah sebesar Rp120.811.486,- (seratus dua puluh juta delapan ratus sebelas ribu empat ratus delapan puluh enam rupiah) dengan perincian sebagai berikut:

- 1) Uang Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 4.567.542,- = \text{Rp}82.215.756,-$
- 2) Uang Penghargaan Masa Kerja : $5 \times \text{Rp. } 4.567.542,- = \text{Rp}22.837.710,-$
- 3) Uang Penggantian Hak Perumahan, Pengobatan, dan Perawatan 15% x Rp105.053.466,- = Rp15.758.020,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jumlah = Rp120.811.486,-

29. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak kepada Penggugat dapat dikategorikan sebagai tindakan tidak mempekerjakan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
30. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf a Jo. Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses, yang mana dalam Putusan Mahkamah Konstitusi ini diperjelas oleh Mahkamah Agung dengan diterbitkannya SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, maka Penggugat berhak atas upah proses yang harus dibayar, yakni 6 (enam) bulan gaji/upah berjalan;
31. Bahwa upah terakhir yang dibayarkan oleh Tergugat 1 dan diterima oleh Penggugat adalah sebesar Rp4.567.542,- (empat juta lima ratus enam puluh tujuh ribu lima ratus empat puluh dua rupiah), maka upah proses penyelesaian selama 6 (enam) bulan yang harus dibayar kepada Penggugat, yakni terhitung mulai bulan Februari 2022 sampai dengan bulan Juli 2022 sebesar Rp27.405.252,- dengan perincian sebagai berikut: Rp4.567.542,- x 6 bulan = Rp27.405.252,- terbilang (dua puluh tujuh juta empat ratus lima ribu dua ratus lima puluh dua rupiah);
32. Bahwa untuk menjamin agar gugatan Penggugat tidak sia-sia dikemudian hari dan agar nantinya putusan pengadilan dalam perkara ini yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewisjde*) dapat dilaksanakan jika gugatan Penggugat dikabulkan, maka kiranya Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang berkenan meletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik Tergugat 1 yang akan Penggugat mohonkan tersendiri;
33. Bahwa adalah wajar dan patut Penggugat mohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang berwenang memeriksa dan mengadili serta memutuskan perkara ini memerintahkan kepada Tergugat 1, Tergugat 2, dan Tergugat 3 untuk mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini;
34. Bahwa gugatan Penggugat ini didukung bukti-bukti yang kuat dan sempurna sehingga cukup dasar dan alasan hukum gugatan Penggugat untuk dikabulkan seluruhnya, dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara a quo kurang dari Rp150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka sebagaimana diatur dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Hal 8 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Berdasarkan alasan-alasan hukum sebagaimana telah Penggugat uraikan diatas, maka Penggugat dengan ini memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang berwenang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memutuskan dan menjatuhkan putusan yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang dilakukan terhadap Penggugat pada tanggal 01 Maret 2020 tidak sah dan batal demi hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 putus terhitung sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar hak-hak Penggugat berupa upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sejumlah Rp148.216.738,- (seratus empat puluh delapan juta dua ratus enam belas ribu tujuh ratus tiga puluh delapan rupiah);
5. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang terhadap barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik Tergugat 1 dalam perkara ini;
6. Memerintahkan kepada Tergugat 1, Tergugat 2, dan Tergugat 3 untuk mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini;
7. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Subsida:

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang berpendapat lain, dalam peradilan yang baik mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan, untuk Penggugat, Tergugat 1 dan Tergugat 2 masing-masing hadir kuasanya tersebut diatas, sedangkan Tergugat 3 sudah dipanggil secara patut namun tidak memenuhi panggilan tersebut, sehingga Majelis Hakim menyatakan bahwa Tergugat 3 tidak menggunakan haknya dan sidang dilanjutkan dengan tanpa hadirnya Tergugat 3;

Menimbang bahwa dalam persidangan Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak tetap pada pendiriannya sehingga sidang dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Hal 9 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat 1 telah mengajukan jawabannya pada tanggal 09 Juni 2022, yang selengkapnya sebagai berikut:

I. Dalam Eksepsi;

Bahwa Tergugat 1 menolak seluruh dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat 1;

Gugatan Kabur (*Obscuur Libel*);

1. Bahwa di dalam materi gugatan yang diajukan oleh Penggugat sangatlah terlihat jelas bahwasanya Penggugat mencampurkan Penyelesaian Perkara Perselisihan hak dan/atau Perselisihan Kepentingan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sehingga substansi gugatan a qou Menjadi Tidak Jelas/Kabur (*Obscuur Libel*);
2. Bahwa sekalipun keduanya merupakan Perselisihan Hubungan Industrial namun ada perbedaan kualifikasi antara Perselisihan hak dan/atau Perselisihan Kepentingan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga didalam tertib acara dalam penanganan perkara Hubungan Industrial harus dilakukan dengan gugatan yang berbeda, Penggugat tidak boleh mencampurkan Materi gugatan tersebut, yang mana ketentuannya telah diatur secara tegas dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 86 yang menyatakan sebagai berikut; "Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan";
3. Bahwa diakarenakan gugatan yang diajukan Penggugat mencampurkan materi gugatan Perselisihan hak dan/atau Perselisihan Kepentingan dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maka gugatan tersebut menjadi tidak jelas/Kabur (*Obscuur Libel*) sehingga sudah beralasan hukum gugatan A qou haruslah tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Veerklard/ NO*).

II. Dalam Pokok Perkara;

1. Bahwa pada pokoknya Tergugat 1 menolak dalil dalil yang telah diajukan oleh Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat 1;
2. Bahwa semua alasan dan dalil-dalil yang Tergugat 1 ajukan dalam

Hal 10 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Eksepsi mohon menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari jawaban Tergugat 1 ini;

3. Bahwa perlu dijelaskan Tergugat 1 merupakan Perusahaan yang dimiliki oleh 2 Koperasi yaitu Koperasi Kopelindo dan Koperasi Kopel yang berdiri pada Tahun 2007 dan Beroperasi pada tahun 2008, dikarenakan pada tahun 2005 karyawan kontrak Non Core Business Bulog (*In casu* Tergugat 2) seluruh Indonesia diserahkan pengelolannya kepada Kopelindo (*In casu* Tergugat 3) dan jajarannya, sebagai kebijakan manajemen Tergugat 2 untuk efisiensi (khusus tenaga Pengamanan dan Pengemudi), kemudian dikarenakan adanya aturan dan Ketentuan Kapolri No 17 Tahun 2006 bahwa untuk pengadaan tenaga kontrak khususnya Tenaga Pengamanan, harus dilakukan oleh Perusahaan yang berbadan hukum yaitu Perseroan Terbatas (PT) sehingga Tergugat 3 pada Tahun 2007 mendirikan PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa (PT KORP), untuk keperluan penyaluran Tenaga Keamanan;
4. Bahwa dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada poin 1 sampai dengan poin 6 secara tegas diakui oleh Tergugat 1, karena pada dasarnya dalil tersebut menceritakan kronologis Tergugat 1 ditunjuk sebagai Penyedia jasa Pekerja Keamanan dan Pengemudi pada Perusahaan Tergugat 2;
5. Bahwa Tergugat 1 mendapat Pekerjaan jasa Pekerja Keamanan dan Pengemudi dari Tahun 2008 sampai dengan Tahun 2019, yang mana perpanjangan kontraknya dilakukan setiap satu tahun sekali;
6. Bahwa dikarenakan Kontrak Pengadaan jasa keamanan dan Pengemudi di tempat Tergugat 2 di seluruh Indonesia berakhir sampai dengan bulan Desember yang mana kontrak kerja antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2 berakhir di bulan Desember 2019, dan biasanya kelanjutan kontrak menunggu terbitnya ketetapan Upah Minimum Provinsi maupun Upah minimum Kabupaten/Kota tahun berikutnya, maka terhadap kontrak tersebut dilakukan Addendum Perpanjangan kontrak selama 2 bulan hingga Februari 2020;
7. Bahwa setelah Ketetapan UMK dan UMP telah dikeluarkan instansi terkait, maka pada bulan Februari 2020 di buka Tender oleh Tergugat 2 terkait Pengadaan jasa keamanan dan Pengemudi, namun setelah Tim dari Tergugat 1 meneliti ternyata terdapat perubahan persyaratan yang signifikan antara lain;
 - a. Tenaga Kerja dikurangi;
 - b. Upah disamaratakan yaitu 100% baik tenaga lama maupun yang

Hal 11 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



baru, yang mana semula tenaga lama Ex Bulog (PKWTT) 110% sedangkan tenaga baru 100%;

- c. Dihapusnya tenaga satpam Wanita;
- d. Penggunaan dasar upah UMK tahun 2019 untuk wilayah Riau;
- e. Batas Usia Max 56 Tahun menjadi Maksimu 35 Tahun

Sehingga berdampak terhadap turunnya nilai kontrak menjadi lebih rendah dari nilai yang sudah di Addendum dan sangat jelas merugikan tenaga Kerja;

8. Bahwa dikarenakan hal tersebut Tergugat 1 tidak lagi mengikuti tender Pengadaan jasa keamanan dan Pengemudi yang di buka oleh Tergugat 2 untuk menghindari kerugian yang akan diderita oleh Pekerja (termasuk Penggugat) maupun oleh Tergugat 1;
9. Bahwa oleh karena Tergugat 1 tidak lagi mendapatkan Pekerjaan dari Tergugat 2 di tahun 2020 maka konsekwensinya terhadap semua pekerja Tergugat 2 yang di pekerjakan di tempat Tergugat 2 diberhentikan terhitung 01 Maret 2020;
10. Bahwa sekalipun demikian, sesuai dengan surat edaran Perum Bulog (*in casu* Tergugat II) No.Ed03/DSOOO/02/2016 tanggal 18 Februari 2016 maka mantan Pekerja Tergugat 1 masih dapat dipekerjakan oleh Perusahaan Jasa Pemenang Tender yang baru yaitu PT. Tri Sakti Perkasa, yang mana dari data yang dimiliki Tergugat 1, dari jumlah 117 Pekerja yang di PHK akibat Tergugat 1 tidak lagi mendapat Pekerjaan Pengadaan jasa keamanan dan Pengemudi dari Tergugat 2, dan sebanyak 63 orang pekerja bersedia bekerja di Perusahaan Pemenang tender yang baru, termasuk 15 orang dari wilayah Tanjungpinang;
11. Bahwa dikarenakan faktanya Penggugatlah yang tidak mau meneruskan bekerja di Perusahaan Pemenang Tender yang baru, maka Tergugat I memberikan kebijakan memberikan uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pergantian hak, totalnya berjumlah Rp.62.282.575,- (enam puluh dua juta dua ratus delapan puluh dua lima ratus tujuh puluh lima rupiah) (acuannya 1x Ketentuan Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003) , hal tersebut juga diterima oleh 12 orang rekan Penggugat yang yang di PHK oleh Tergugat 1 akibat tidak lagi mendapatkan Pekerjaan dari Tergugat 2 di tahun 2020;
12. Bahwa Tergugat 1 menolak secara tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam poin 8 dan 9 dalam gugatannya, dikarenakan fakta sebenarnya adalah, perjanjian yang dilakukan antara Tergugat 1 dengan Penggugat merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal tersebut terlihat dari Nomor register Perjanjian Kerja

Hal 12 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Nomor: /PKWT-RK/KORP/04/2008 yang mana terlihat jelas Perjanjian Tersebut merupakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan mulanya memang disepakati Perekrutan Pengugat untuk tenaga kontrak/PKWT dan akan diperpanjang setiap tahunnya, namun dikarenakan alasan kemanusiaan, kepercayaan dan kekeluargaan, hal tersebut tidak dilakukan oleh Tergugat 1, dan hal ini dijadikan celah hukum oleh Penggugat untuk memperlakukan Tergugat 1 ke Jalur hukum;

13. Bahwa Tergugat 1 menolak secara tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam Gugatannya pada poin 14 dan 15, dikarenakan Tergugat 1 telah membuat Surat Pernyataan untuk Meluruskan Alasan Pensiun dalam Surat Keterangan Kerja (*Certificate Of Employee*) yang dikeluarkan oleh PT. KORP, serta Tergugat 1 juga telah mengirimkan Surat Pencabutan Keterangan Kerja (*Certificate Of Employee*) dengan alasan Pensiun, Kepada seluruh Mantan Pekerja Tergugat 1 yang di PHK, Itu artinya Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat beserta mantan Pekerja lainnya bukan dikarenakan alasan Pensiun, melainkan dikarenakan Tergugat 1 tidak lagi mendapatkan Pekerjaan Pengadaan jasa Pengamanan dan Pengemudi di Tempat Tergugat 2;

14. Bahwa dikarenakan alasan tersebut diatas, walaupun Tergugat 1 memang harus membayar hak Normatif yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat maka untuk memberikan uang Pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pergantian hak, yang rinciannya sebagai berikut;

- a. Uang Pesangon = 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (2) Huruf (i) x (masa kerja 11 tahun 11 bulan mendapat 9 kali upah) x upah terakhir. Uang Pesangon = 1 x 9 x 4.567.542,- = Rp41.107.878,-
- b. Uang Penghargaan Masa Kerja = 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) Huruf (c) x (masa kerja 11 tahun 11 bulan mendapat 4 kali upah) x upah terakhir UPMK = 1 x 4 x 4.567.542 = Rp18.270.168,-
- c. Uang Pergantian Hak = 15% x Uang Pesangon UPH = 15% x 41.107.878,- = Rp6.166.181,-

Jadi totalnya berjumlah Rp.65.544.227,- (enam puluh lima juta lima ratus empat puluh empat ribu duaratus dua puluh tujuh rupiah) yang mana acuannya adalah Ketentuan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 163 ayat 1 yang menyatakan bahwa; "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia

Hal 13 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



melanjutkan hubungan kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4).

15. Bahwa Tergugat 1 menolak secara tegas dalil yang disampaikan oleh Penggugat dalam gugatannya pada poin 19 sampai dengan poin 22, dikarenakan Anjuran yang disampaikan Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha mikro Kota Tanjungpinang yang teregister dalam Surat Nomor 565/328/51103/2020 tertanggal 7 September 2020 (untuk selanjutnya disebut Anjuran) sangatlah tidak berkeadilan, yang mana sudah diketahui bersama Pemutusan hubungan Kerja Terhadap Penggugat dikarenakan Tergugat 1 tidak lagi mendapatkan pekerjaan Pengadaan Tenaga Pengamanan dan Pengemudi di Tempat Tergugat 2, oleh karena itu Tergugat 1 melakukan PHK kepada 117 pekerja yang di tempatkan pada Tertgugat 2, akan tetapi terhadap Pekerja yang di PHK masih mendapatkan kesempatan untuk bekerja di Perusahaan Pemenang tender yang baru yaitu PT. Tri Sakti Perkasa berdasarkan surat edaran Perum Bulog (*in casu* Tergugat 2) No.Ed03/DSOOO/02/2016 tanggal 18 Februari 2016, hal tersebut terbukti karena 63 pekerja tetap bekerja dan 15 orang diantaranya berasal dari wilayah Tanjungpinang;

16. Bahwa di dalam Anjuran tersebut, mediator menggunakan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 163 ayat 2 untuk menghitung hak Normatif dari Penggugat, yang mana seharusnya Pasal tersebut tidak dapat dijadikan dasar Penghitungan hak Penggugat, karena dalam hal ini Penggugat lah yang tidak lagi mau melanjutkan bekerja pada Perusahaan Pemenang Tender yang baru, jika merujuk dari fakta tersebut, sudah sepantasnya dasar Hukum yang digunakan untuk menghitung hak Normatif dari Penggugat menggunakan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 163 Ayat 1 yaitu; "Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dalam hal terjadi perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan Pekerja/Buruh Tidak Bersedia Melanjutkan Hubungan Kerja, maka pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan dalam Pasal 156 ayat (4);

Hal 14 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



17. Bahwa sebenarnya Penggugat masih dimungkinkan untuk melanjutkan pekerjaan pada Perusahaan pemenang tender yang baru yaitu PT. Tri Sakti berdasarkan surat edaran Perum Bulog (*in casu* Tergugat 2) No. Ed03/DSOOO/02/2016 tanggal 18 Februari 2016, yang mana terdapat 15 orang mantan pekerja yang di PHK oleh Tergugat 1, yang melanjutkan untuk tetap bekerja di Perusahaan pemenang tender yang baru yaitu PT. Tri Sakti Perkasa;
18. Bahwa Tergugat 1 menolak secara tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada poin 23 sampai dengan poin 27, dikarenakan dalil yang disampaikan saling bertolak belakang, disatu sisi Penggugat meminta Pembatalan terhadap Pemutusan hubungan Kerja (masuk dalam ranah Perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan) sementara disisi lain Penggugat meminta untuk diberikan Pesangon (masuk dalam ranah Perselisihan Pemutusan hubungan kerja) dikarenakan telah diPHK oleh Tergugat 1, hal tersebut tentunya sangat bertentangan dengan tata cara penyelesaian permasalahan hubungan Industrial seperti yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang No 2 tahun 2004 Pasal 86 yang menyatakan sebagai berikut; "Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan."
19. Bahwa Tergugat 1 menolak secara tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada poin 28, dikarenakan dalil yang disampaikan tidak memiliki dasar hukum yang jelas, sementara jika dikaitkan dengan Pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat 1 dikarenakan Tergugat 1 tidak lagi mendapatkan pekerjaan sebagai Pengada Tenaga Pengamanan dan Pengemudi di tempat Tergugat 2, maka sudah sepatutnya alasan PHK yang dilakukan oleh Tergugat 1 berdasarkan Pasal 163 Ayat 1 UU Nomor 13 tahun 2003;
20. Bahwa Tergugat 1 menolak secara tegas dalil yang disampaikan Penggugat dalam gugatannya pada poin 29 sampai dengan poin 31, dikarenakan tidak berkesesuaian dengan Perkara *a quo*, yang mana terhadap perkara *a quo*, Perusahaan *In Casu* Tergugat 1 tidak lagi mendapat pekerjaan sebagai Penyedia Jasa Pengamanan dan Pengemudi dari Tergugat 2, sehingga sangat beralasan terhadap Uang Proses yang diminta oleh Penggugat haruslah dikesampingkan atau ditolak.

Hal 15 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana yang diuraikan diatas, Tergugat 1 Mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memberikan Putusan yang berkeadilan sebagai berikut :

Dalam Eksepsi;

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat 1 untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Dalam Pokok Perkara;

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

atau:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, maka mohon putusan seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat 2 telah mengajukan jawabannya pada 09 Juni 2022, yang selengkapnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi;

a. Gugatan Penggugat Salah Pihak/*Error In Persona (Exeption In Persona)*;

1. Bahwa Penggugat bukanlah merupakan Karyawan Tergugat 2, hal ini menyebabkan Penggugat tidak mempunyai *legal standing* dan salah menarik pihak dalam melayangkan gugatan perselisihan hubungan industrial *a quo* kepada Tergugat 2, hal ini dinyatakan sendiri dalam dalil gugatan Penggugat pada poin 7 halaman 3 gugatan yang dikutip sebagai berikut: "Bahwa Penggugat pada tanggal 01 April 2008 direkrut/dipekerjakan oleh Tergugat 1 dan menjalankan tugas sebagai anggota Satuan Pengamanan (Satpam) dan ditempatkan di Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Sub Divre Wilayah I Tanjungpinang, dengan status karyawan tetap terhitung mulai tanggal 01 April 2008 sampai dengan batas akhir usia 55 (lima puluh lima) tahun"
2. Bahwa hubungan hukum secara keperdataan antara Penggugat dan Tergugat 1 ditunjukkan dalam dalil gugatan Penggugat poin 8 halaman 3 sebagaimana berikut: "Bahwa, hubungan kerja antara Tergugat 1 sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan Penggugat selaku pekerja dibuat secara tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan ditandatangani di Tanjungpinang pada bulan April 2008 oleh Zulkapri dalam jabatannya selaku Kepala Perwakilan Tergugat 1 dan Kepri sebagai Pihak Pertama dengan Penggugat sebagai Pihak

Hal 16 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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)



Kedua, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor : /PKWT-RK/KORP/04/2008....”

3. Bahwa hal ini (Penggugat bukanlah merupakan Karyawan dari Tergugat 2) diperkuat kembali melalui dalil Penggugat sendiri dalam poin 12 halaman 14 gugatannya yang dikutip demikian: "Bahwa, meskipun Penggugat sehari-hari bekerja sebagai Satpam di lokasi kerja perusahaan pemberi kerja (Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri), dan ditempatkan di Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Sub Divre Wilayah I Tanjungpinang, namun Penggugat tidak memiliki perjanjian kerja langsung dengan perusahaan pemberi kerja (Perum Bulog Kanwil Riau dan Kepri) melainkan dengan Tergugat 1 sebagai perusahaan alih daya, sehingga mengenai perlindungan pekerja, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta bila dikemudian hari terjadi perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan outsourcing."

Berdasarkan dalil-dalil tersebut, Penggugat telah menunjukkan sendiri bahwa Penggugat bukanlah merupakan Karyawan Tergugat 2, melainkan Karyawan dari Tergugat 1;

4. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat juga dilakukan oleh Tergugat 1 bukan Tergugat 2, begitu pula mengenai upah diterima Penggugat dari Tergugat 1 bukan Tergugat 2, sehingga hak dan tanggungjawab dari Penggugat adalah dengan Tergugat 1, bukan dengan Tergugat 2, hal ini ditunjukkan dalam poin 14 halaman 5 gugatan Penggugat yang dikutip sebagai berikut: "Bahwa, Tergugat 1 pada tanggal 01 Maret 2020 secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan Pensiun, sebagaimana Surat Keterangan Kerja (*Certificate Of Employee*) No. 1V.34/SKK-KORP/III/2020 tanggal 01 Maret 2020, dengan upah terakhir yang diterima Penggugat sebesar Rp4.567.542,- (empat juta lima ratus enam puluh tujuh lima ratus empat puluh dua rupiah);

5. Bahwa sebagaimana Perjanjian antara Tergugat 2 dan Tergugat 1 Nomor: PJ-073/03040/PB.02/02/2019 tanggal 28 Februari 2019, dikutip sebagaimana berikut:

Pasal 5 ayat (1); "Status tenaga keamanan adalah sepenuhnya karyawan dari Pihak Kedua (dalam hal ini PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa), oleh karena itu segala sesuatu yang berhubungan dengan personalia dari tenaga keamanan yang bersangkutan adalah tanggung jawab dari Pihak Kedua (PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa)

Pasal 5 ayat (2); "Pihak Kedua menjamin kepada Pihak Pertama bahwa seluruh kewajiban yang dipersyaratkan oleh Peraturan hukum yang

Hal 17 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



berlaku terkait dengan kepegawaian dari Petugas Keamanan adalah tanggung jawab dari Pihak Kedua (PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa) dan oleh karenanya Pihak Kedua melepaskan Pihak Pertama dari tanggung jawab atas tenaga keamanan yang dimaksud dalam perjanjian ini.”

Bahwa berdasarkan perjanjian tersebut maka hal-hal mengenai personalia dan kewajiban yang dipersyaratkan oleh Peraturan Hukum terkait kepegawaian dari Petugas Keamanan merupakan tanggungjawab dari Tergugat I, bukan Tergugat II. Maka tidak tepat apabila Tergugat II disertakan sebagai pihak dalam gugatan *a quo*.

6. Bahwa Tergugat 1 adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berbadan hukum yang menerima pekerjaan penyedia jasa tenaga keamanan dari Tergugat 2, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 66 ayat (2) huruf (c) menyatakan bahwa: ”perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.”
7. Bahwa berdasarkan pendapat ahli Hukum M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul ”Hukum Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan” pada halaman 438 menjelaskan pengertian *error in persona* sebagai berikut: ”Tergugat dapat mengajukan eksepsi ini (*error in persona*), apabila gugatan mengandung cacat *error in persona* yang disebut juga *exceptio in persona*.”
8. Bahwa ahli Hukum M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul ”Hukum Acara Perdata”, pada halaman 114 kembali menegaskan sebagaimana berikut: ”Yang sah sebagai Penggugat ataupun Tergugat adalah pihak yang langsung terlibat dalam perjanjian. Pihak ketiga tersebut tidak dapat dijadikan pihak yang Tergugat, karena akan berakibat orang yang ditarik sebagai Tergugat salah sasaran atau keliru orang yang digugat.”
9. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, menunjukkan bahwa Penggugat salah menarik pihak dalam mengajukan gugatan kepada Tergugat 2, dikarenakan status kepegawaian Penggugat bukanlah merupakan Karyawan dari Tergugat 2, melainkan karyawan dari pihak Tergugat 1.

Oleh karena itu patut dan tepat apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat 2 dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/N.O*), karena Penggugat salah menarik

Hal 18 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



pihak dalam mengajukan gugatan hubungan industrial *a quo* kepada Tergugat 2 sehingga gugatan penggugat menjadi *error in persona*. Sebagaimana Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung yang dikutip sebagaimana berikut: Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 1270 K/Pdt/1991 tanggal 30 November 1993: "Suatu perjanjian kerjasama sesuai dengan ketentuan Pasal 1340 KUHPERdata, hanya mengikat kepada mereka yang membuatnya dan keliru untuk melibatkan pihak-pihak lain...."

Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 639 K/Sip/1975 tanggal 28 Mei 1977: "bila salah satu pihak dalam suatu perkara tidak ada hubungan hukum dengan objek perkara. Maka gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima."

b. Gugatan Penggugat Lewat Waktu/Daluwarsa (*Exceptio Temporis*)

1. Bahwa dalam gugatan Penggugat, Penggugat mendalilkan hal-hal sebagai berikut :

Poin 14 halaman 5; "Bahwa, Tergugat 1 pada tanggal 01 Maret 2020 secara sepihak telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat dengan alasan Pensiun, sebagaimana Surat Keterangan Kerja (*Certificate Of Employee*) No. 1V.34/SKK-KORP/III/2020, tanggal 01 Maret 2020..."

Poin 15 halaman 5; "Bahwa, Penggugat pada saat diputuskan hubungan kerjanya pada tanggal 01 Maret 2020...."

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Penggugat dalam gugatan *a quo*, Penggugat mendalilkan bahwa Tergugat 1 melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan telah diberitahukan kepada Penggugat pada tanggal 1 Maret 2020.

2. Bahwa sebagaimana ketentuan dalam Pasal 171 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan sebagai berikut: "Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerjanya."

Bahwa mengacu pada ketentuan tersebut, maka seharusnya Penggugat ketika telah menerima pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja pada tanggal 1 Maret 2020, dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun,

Hal 19 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Penggugat sudah harus mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bahwa apabila melihat pada ketentuan tersebut maka Penggugat seharusnya mengajukan gugatan perselisihan PHK dimaksud paling lambat pada tanggal 1 Maret 2021. Sementara itu, melihat dari gugatan dan nomor register perkara *a quo*, Penggugat baru mengajukan gugatan ke Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 14 Maret 2022. Hal ini menunjukkan bahwa gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* telah melewati batas waktu yang telah ditetapkan dalam ketentuan perundang-undangan, sehingga gugatan Penggugat telah lewat waktu/daluwarsa.

3. Bahwa ketentuan mengenai jangka waktu pengajuan gugatan setelah adanya pemberitahuan PHK juga ditegaskan kembali dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam Pasal 82 yang dikutip sebagai berikut: "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha."
4. Bahwa melihat dari ketentuan-ketentuan tersebut, maka patut dan tepat apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan menangani perkara *a quo* menyatakan bahwa Eksepsi Tergugat 2 mengenai daluwarsa gugatan dapat diterima dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/N.O*). Dikarenakan seharusnya apabila Penggugat telah menerima putusan PHK pada tanggal 1 Maret 2020, maka Penggugat selambat-lambatnya harus mendaftarkan gugatannya pada tanggal 1 Maret 2021. Namun nyatanya Penggugat baru mendaftarkan gugatannya pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang pada tanggal 14 Maret 2022.

c. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

1. Bahwa dalam petitum Penggugat poin 4, disebutkan bahwa Penggugat memohon agar Majelis Hakim mengabulkan agar Penggugat dapat memperoleh hak-hak berupa: upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sejumlah Rp148.216.738,- (seratus empat puluh delapan juta dua ratus enam belas ribu tujuh ratus tiga puluh delapan rupiah).

Hal 20 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



2. Bahwa namun demikian gugatan Penggugat *a quo* merupakan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dicantumkan dalam Surat Gugatan Penggugat Nomor: 06/PHI/ADV&LC-AR/II/2022 tanggal 17 Februari 2022.
3. Bahwa dalam ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan 2 (dua) bentuk perselisihan yang berbeda, yang dikutip sebagai berikut :
Pasal 1 ayat (2); Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
Pasal 1 ayat (4); Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Bahwa dengan mencampurkan antara perselisihan hak dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja membuat dalil gugatan Penggugat *a quo* menjadi kacau/kabur (*obscuure libel*), karena terhadap dua bentuk perselisihan baik perselisihan hak maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan dua bentuk perselisihan yang berbeda dan membutuhkan penanganan hukum yang berbeda dan menimbulkan implikasi yang berbeda pula.
5. Bahwa oleh karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat *a quo* adalah kabur (*obscuure libel*), maka dengan kenyataan kaburnya gugatan penggugat tersebut dalam perkara ini, sudah seharusnya gugatan Penggugat tidak dapat diterima.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, maka demi tegaknya hukum dan keadilan, dengan ini Tergugat 2 mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya dapat mengabulkan dan menerima eksepsi Tergugat 2 untuk seluruhnya dan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard/N.O.*)

Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa apa yang telah Tergugat 2 uraikan pada bagian eksepsi tersebut diatas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan pada bagian pokok perkara ini.



2. Bahwa Tergugat 2 menolak dengan tegas semua dalil-dalil gugatan Penggugat kecuali hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat 2 dalam persidangan ini.
3. Bahwa Tergugat 2 dalil-dalil posita gugatan Penggugat pada poin 1 sampai dengan 6 halaman 2 sampai dengan 3 gugatan Penggugat *a quo*, adalah merupakan kronologis perikatan antara Tergugat 2 dengan Tergugat 1.
4. Bahwa Perjanjian Penyediaan Jasa Petugas Keamanan antara Tergugat 2 dengan Tergugat 1 adalah berdasarkan perjanjian Nomor: PJ-073/03040/PB.02/02/2019 tanggal 28 Februari 2019 dan telah diadendum sebagaimana Perjanjian Nomor: PJ-391/03040/PB.02/12/2019 tanggal 17 Desember 2019 dengan jangka waktu terhitung mulai tanggal 01 Maret 2019 sampai dengan 28 Februari 2020.
5. Bahwa dalam Perjanjian antara Tergugat 2 dan Tergugat 1 Nomor: PJ-073/03040/PB.02/02/2019 tanggal 28 Februari 2019, diatur ketentuan sebagaimana berikut:

Pasal 5 ayat (1); "Status tenaga keamanan adalah sepenuhnya karyawan dari Pihak Kedua (dalam hal ini PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa), oleh karena itu segala sesuatu yang berhubungan dengan personalia dari tenaga keamanan yang bersangkutan adalah tanggung jawab dari Pihak Kedua (PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa)

Pasal 5 ayat (2); "Pihak Kedua menjamin kepada Pihak Pertama bahwa seluruh kewajiban yang dipersyaratkan oleh Peraturan hukum yang berlaku terkait dengan kepegawaian dari Petugas Keamanan adalah tanggung jawab dari Pihak Kedua (PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa) dan oleh karenanya Pihak Kedua melepaskan Pihak Pertama dari tanggung jawab atas tenaga keamanan yang dimaksud dalam perjanjian ini."

Bahwa berdasarkan perjanjian tersebut maka hal-hal mengenai personalia dan kewajiban yang dipersyaratkan oleh Peraturan Hukum terkait kepegawaian dari Petugas Keamanan merupakan tanggungjawab dari Tergugat 1, bukan Tergugat 2. Maka tidak tepat apabila Tergugat 2 disertakan sebagai pihak dalam gugatan *a quo*.

6. Bahwa setelah jangka waktu perjanjian berakhir pada tanggal 28 Februari 2020, Tergugat 1 tidak lagi mengikuti proses lelang pengadaan jasa petugas keamanan Tahun Anggaran 2020/2021 di Tergugat 2.

Bahwa dengan tidak ikutsertanya Tergugat 1 dalam proses lelang pengadaan jasa petugas keamanan Tahun Anggaran 2020/2021, Tergugat 2 akhirnya menggunakan Pihak Lain dalam pengadaan jasa petugas keamanan dimaksud, dan hubungan hukum dengan pihak Tergugat 1 pun telah berakhir.

Hal 22 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



7. Bahwa perikatan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat 1, bukanlah dengan Tergugat 2, hal ini telah disebutkan dalam gugatan Penggugat pada poin 8 halaman 3 sebagaimana berikut: "Bahwa, hubungan kerja antara Tergugat 1 sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan Penggugat selaku pekerja dibuat secara tertulis dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan ditandatangani di Tanjungpinang pada bulan April 2008 oleh Zulkapri dalam jabatannya selaku Kepala Perwakilan PT. Kurnia Oryza Reksa Perkasa (PT. KORP) untuk Riau dan Kepri sebagai Pihak Pertama dengan Penggugat sebagai Pihak Kedua, sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu Nomor : /PKWT-RK/KORP/04/2008...."
 8. Bahwa berdasarkan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung No. 1270 K/Pdt/1991 tanggal 30 November 1993 dikutip sebagai berikut: "Suatu perjanjian kerjasama sesuai dengan ketentuan Pasal 1340 KUHPerdata, hanya mengikat kepada mereka yang membuatnya dan keliru untuk melibatkan pihak-pihak lain...."
Maka gugatan Penggugat *a quo* tidaklah tepat ditujukan kepada Tergugat 2 mengingat perikatan yang dilakukan oleh Penggugat adalah dengan Tergugat 1.
 9. Bahwa Tergugat 1 adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berbadan hukum yang menerima pekerjaan penyedia jasa tenaga keamanan dari Tergugat 2, maka berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 66 ayat (2) huruf (c) menyatakan bahwa: "perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh."
 10. Bahwa sebagaimana anjuran Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang melalui surat Nomor: 565/328/5.11.03/2020 tanggal 7 September 2020 perihal: Anjuran, pada intinya menganjurkan agar PT. KORP/Tergugat 1 dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pihak Penggugat agar membayarkan hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.
 11. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka patut dan tepat apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* tidak menyertakan Tergugat 2 dalam perkara *a quo* dan memutuskan bahwa Tergugat 2 lepas dari gugatan dan petitum Penggugat karena tanggungjawab sepenuhnya adalah berada di pihak Tergugat 1.
- Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka demi tegaknya hukum dan keadilan, dengan ini Tergugat 2 mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan

Hal 23 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* dapat memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

Dalam Eksepsi;

- Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat 2 untuk seluruhnya.

Dalam Pokok Perkara;

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ovanklijke verklaar*).
- Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang bahwa terhadap jawaban Tergugat 1 dan Tergugat 2 tersebut, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 13 Juni 2022, dan terhadap Replik Penggugat tersebut Tergugat 1 dan Tergugat 2 mengajukan Duplik pada tanggal 23 Juni 2022;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat P-1 sampai dengan bukti surat P-6 dengan perincian sebagai berikut:

1. P-1; fotokopi Kartu Tanda Penduduk atas nama Penggugat;
2. P-2; fotokopi Nota Kesepahaman antara Tergugat 2 dengan Tergugat 3, Nomor PK-65/05101/03/2008, tanggal 17 Maret 2008;
3. P-3; fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu antara Tergugat 1 dengan Penggugat, mulai 01 April 2008 sampai dengan usia 55 (lima puluh lima) tahun;
4. P-4; fotokopi Surat Keterangan Kerja dari Tergugat 1 kepada Penggugat, tanggal 01 Maret 2020, yang menyatakan masa kerja Penggugat 01 April 2008 – 01 Maret 2020;
5. P-5; fotokopi Surat dari Tergugat 1 kepada Perwakilan PT. KORP Wilayah Riau dan Kepri, tanggal 30 Maret 2020;
6. P-6; fotokopi Surat dari Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang kepada Pimpinan Perusahaan PT. Krnia Oryza Reksa Perkasa, Sdr, Martogok Sinaga dan Sdr. Ruslan Rasyid, Nomor 565/328/5.11.03/2020, tanggal 07 September 2020, tentang Anjuran;

Hal 24 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg

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)



Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Penggugat setelah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok, kecuali bukti surat P-2 dan P-3 yang mana Penggugat tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang bahwa demikian pula untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya Tergugat 1 telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat T1-1 sampai dengan bukti surat T1-4 dengan perincian sebagai berikut:

1. T1-1; fotokopi Addendum Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Keamanan Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, Nomor PJ-391/03040/PB.02/12/2019, antara Perum Bulog Divre Riau dan Kepri dengan PT. Kurni Oryza Reksa Perkasa;
2. T1-2; fotokopi Surat Pernyataan Untuk Meluruskan Alasan Pensiun Dalam Surat Keterangan Kerja (*Certificate of Employee*) yang dikeluarkan Oleh Tergugat 1, tanggal 06 Juli 2020;
3. T1-3; fotokopi Surat dari Tergugat 1 kepada Karyawan eks LPND Bulog (PKWTT) eks. Tergugat 1 di Wilayah Riau dan Kepulauan Riau, tanggal 10 Agustus 2020;
4. T1-4; fotokopi Daftar Nama Pegawai Tergugat 1 Gasman & Gaspir Subdivre Tg. Pinang;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat 1 setelah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok, kecuali bukti surat T1-1 dan T1-3 yang mana Tergugat 1 tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang bahwa demikian pula untuk membuktikan dalil-dalil sangkalannya Tergugat 2 telah mengajukan bukti surat yang bermeterai cukup dan selanjutnya diberi tanda bukti surat T2-1 sampai dengan bukti surat T2-8 dengan perincian sebagai berikut:

1. T2-1; fotokopi Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Kerja Keamanan Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, antara Tergugat 2 dengan Tergugat 1, Nomor PJ-072/03040/PB.02/02/2019, tanggal 28 Februari 2019;
2. T2-2; fotokopi Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Kerja Keamanan Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, antara Tergugat 2 dengan Tergugat 1, Nomor PJ-073/03040/PB.02/02/2019, tanggal 28 Februari 2019;
3. T2-3; fotokopi Addendum Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Kerja Keamanan Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, antara Tergugat 2 dengan Tergugat 1, Nomor PJ-072/03040/PB.02/02/2019, tanggal 28 Mei 2019;
4. T2-4; fotokopi Addendum Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Kerja Keamanan Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, antara Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 dengan Tergugat 1, Nomor PJ-073/03040/PB.02/02/2019, tanggal 28 Mei 2019;

5. T2-5; fotokopi Surat dari Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan Usaha Mikro Kota Tanjungpinang kepada Pimpinan Perusahaan PT. Krnia Oryza Reksa Perkasa, Sdr, Martogok Sinaga dan Sdr. Ruslan Rasyid, Nomor 565/328/5.11.03/2020, tanggal 07 September 2020, tentang Anjuran;
6. T2-6; fotokopi Rapat Pembahasan Pengadaan Tenaga Keamanan dan Tenaga Pengemudi Kanwil Riau dan Kepri tahun 2020, tanggal 13 Februari 2020;
7. T2-7; fotokopi Addendum Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Kerja Keamanan Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, antara Tergugat 2 dengan Tergugat 1, Nomor PJ-072/03040/PB.02/02/2019 dan Nomor PJ-192/03040/PB.02/05/2019, tanggal 17 Desember 2019;
8. T2-8; fotokopi Addendum Perjanjian Penyedia Jasa Tenaga Pengemudi Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Tahun 2019, Nomor PJ-392/03040/PB.02/2019, antara Tergugat 2 dengan Tergugat1, tanggal 17 Desember 2019;

Menimbang bahwa bukti-bukti surat yang diajukan oleh Tergugat 2 setelah dicocokkan dengan aslinya dan ternyata cocok, kecuali bukti surat T2-5 yang mana Tergugat 2 tidak dapat menunjukkan aslinya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama Martogok Sinaga, saksi sebelum memberikan kesaksian berjanji didepan persidangan, yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- 1) Martogok Sinaga;
 - Bahwa saksi mengenal Penggugat, Tergugat 1 dan Tergugat 2;
 - Bahwa saksi bekerja pada Tergugat 1 sebagai satpam sejak 2008 s/d 2020 (bersama-sama dengan Penggugat);
 - Bahwa pada saat bekerja, saksi bersama denan Penggugat menanda tangani surat perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan Tergugat 1;
 - Bahwa setahu saksi, Penggugat pada tahun 2020 di PHK oleh Tergugat 1 dan ditawarkan kompensasi sebesar Rp57 juta, akan tetapi Penggugat menolak;
 - Bahwa saksi diperlihatkan bukti surat P-3 tentang PKWTT Penggugat dengan Tergugat 1 dan saksi membenarkan, dan hal itu juga terjadi pada saksi;

Hal 26 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



- Bahwa setahu saksi Penggugat tidak diberikan salinan perjanjian kerja yang sudah ditanda tangani;
- Bahwa setahu saksi Penggugat dipekerjakan pada Tergugat 2 oleh Tergugat 1 dan antara Penggugat dengan Tergugat 2 tidak ada hubungan kerja;

Menimbang bahwa didalam persidangan, Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada pihak Tergugat 1 dan Tergugat 2 untuk mengajukan bukti saksi, namun pihak Tergugat 1 dan Tergugat 2 menyatakan bahwa tidak mengajukan bukti saksi;

Menimbang bahwa para pihak telah mengajukan kesimpulannya pada tanggal 21 Juli 2022;

Menimbang bahwa untuk singkatnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan yang tercatat dalam berita acara sidang seluruhnya harus dianggap bagian dari dan merupakan satu kesatuan dengan putusan ini;

Menimbang bahwa akhirnya para pihak tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Dalam Eksepsi

Menimbang bahwa didalam jawabannya, Tergugat 1 telah menyampaikan eksepsi yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libels*);

- Bahwa Penggugat telah mencampurkan antara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan dengan persisihan PHK, sehingga gugatan tidak jelas;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut, Penggugat dalam repliknya menyatakan bahwa eksepsi tersebut sudah masuk dalam pokok perkara dan memerlukan pembuktian, maka harus ditolak;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati eksepsi tersebut, maka menurut Majelis Hakim bahwa eksepsi tersebut memerlukan pembuktian lebih lanjut, sehingga haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa demikian halnya Tergugat 2 dalam jawabannya telah menyampaikan eksepsi antara lain gugatan salah pihak/*error in persona*;

- Bahwa Penggugat bukan merupakan karyawan dari Tergugat 2, sehingga tidak mempunyai legal standing dan salah menarik pihak;
- Bahwa Penggugat menerima upah dari Tergugat 1 dan di PHK oleh Tergugat1;

Hal 27 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat 2 tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi tersebut memerlukan pembuktian lebih lanjut, sehingga haruslah dinyatakan ditolak;

Dalam Pokok Perkara;

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan dalam surat gugatannya;

Menimbang bahwa setelah membaca dan memperhatikan gugatan, jawaban, bukti-bukti dan kesimpulan yang diajukan oleh para pihak dalam persidangan, maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat 1 terhadap Penggugat telah sesuai atau bertentangan dengan ketentuan yang berlaku dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang bahwa didalam gugatannya Penggugat menyatakan sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat pada tanggal 01 April 2008 direkrut/dipekerjakan oleh Tergugat 1 dan menjalankan tugas sebagai anggota Satuan Pengamanan (Satpam) dan ditempatkan di Perum Bulog Divre Riau dan Kepri Sub Divre Wilayah I Tanjungpinang, dengan status karyawan tetap sampai dengan batas akhir usia 55 (lima puluh lima) tahun;
- Bahwa pada tanggal 01 Maret 2020 secara sepihak Penggugat di PHK oleh Tergugat 1 dengan alasan pensiun, dengan upah terakhir sebesar Rp4.567.542;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1865 KUHPerdata jo Pasal 283 RBg/Pasal 163 HIR, yang menegaskan setiap orang yang mendalilkan suatu hak, atau guna meneguhkan haknya maupun membantah hak orang lain, diwajibkan membuktikan hak atau peristiwa tersebut;

Menimbang bahwa Pasal 1888 KUHPerdata jo Pasal 301 RBg/Pasal 163 HIR yang pada pokoknya menyatakan bahwa kekuatan pembuktian dengan suatu tulisan terletak pada akta aslinya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-6 dan 1 (satu) orang bukti saksi;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya, Tergugat 1 telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T1-1 sampai dengan T1-4 dan tidak mengajukan bukti saksi, sedangkan Tergugat 2 telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda T2-1 sampai dengan T2-8 dan tidak mengajukan bukti saksi;

Hal 28 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Menimbang bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas, Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak didalam persidangan yang mempunyai hubungan hukum yang kuat dengan pokok perkara, sedangkan bukti-bukti yang tidak relevan untuk selanjutnya tidak akan dipertimbangkan;

Menimbang bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum gugatan yang diajukan Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 1 yang menyatakan bahwa mengabulkan gugatan Penggugat seluruhnya;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 1 tersebut, dimana Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum tersebut akan dipertimbangkan bersamaan dengan amar putusan dibawah ini;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat 1 terhadap Penggugat pada tanggal 01 Maret 2020 tidak sah dan batal demi hukum;

Menimbang bahwa terhadap petitum tersebut, maka Majelis Hakim akan menyampaikan beberapa hal sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat dan bukti saksi yang disampaikan Penggugat didalam persidangan, maka perlu disampaikan beberapa hal-hal sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan bukti surat tentang perjanjian kerja waktu tidak tertentu antara Penggugat dengan Tergugat 1, yang menyatakan bahwa hubungan kerja terjadi dari tanggal 01 April 2008 sampai dengan batas akhir usia 55 tahun (**Vide Bukti Surat P-3**);

Menimbang bahwa didalam persidangan, saksi Penggugat telah membenarkan bahwa bukti surat P-3 tersebut adalah benar adanya;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum yang terjadi di persidangan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2 tersebut cukup beralasan hukum, untuk itu haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 putus terhitung sejak putusan ini diucapkan;

Menimbang bahwa oleh karena didalam petitum gugatan Penggugat telah menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1

Hal 29 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



putus demi hukum, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 3 tersebut haruslah dinyatakan dikabulkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 4 yang menyatakan bahwa menghukum Tergugat 1 untuk membayar hak-hak Penggugat berupa upah proses, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sejumlah Rp148.216.738,-

Menimbang bahwa Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah batal demi hukum;

Menimbang bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat 1 terhadap Penggugat tersebut tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka batal demi hukum;

Menimbang bahwa PHK tersebut batal demi hukum, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 4 tersebut haruslah dikabulkan;

Menimbang bahwa sebagaimana Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat 1 wajib membayarkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak kepada Penggugat dengan ketentuan sebagai berikut: uang pesangon sebesar 2 x ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak 1 x ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003;

Menimbang bahwa pada tanggal 01 Maret 2020, Penggugat di PHK oleh Tergugat 1 (**Vide Bukti Surat P-4**); dengan demikian masa kerja Penggugat adalah 11 (sebelas) tahun dan 11 (sebelas) bulan, dengan upah terakhir Rp4.567.542,00 maka Tergugat 1 berkewajiban membayar kompensasi PHK kepada Penggugat sejumlah:

- Uang pesangon = $9 \times \text{Rp}4.567.542,00 \times 2 = \text{Rp}82.215.756,00$
- Uang penghargaan masa kerja = $4 \times \text{Rp}4.567.542,00 = \text{Rp}18.270.168,00$
- Uang penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan = $15\% \times \text{Rp}100.458.924,00 = \text{Rp}15.072.888,60$

Jumlah = Rp115.558.812,60 (seratus lima belas juta lima ratus lima puluh delapan ribu delapan ratus dua belas rupiah dan enam puluh sen);

Menimbang bahwa PHK yang dilakukan Tergugat 1 kepada Penggugat batal demi hukum, maka berdasarkan SEMA No. 03 Tahun 2015, Pasca Putusan MK No 37/PUU-IX/2011, terkait upa proses, maka Tergugat 1 berkewajiban membayar upah proses kepada Penggugat selama 6 bulan,

Hal 30 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan perincian sebagai berikut: 6 x Rp4.567.542,00 = Rp27.405.252,00 (dua puluh tujuh juta empat ratus lima ribu dua ratus lima puluh dua rupiah);

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 yang menyatakan bahwa sah dan berharga sita jaminan yang diletakkan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang terhadap barang bergerak maupun barang tidak bergerak milik Tergugat 1 dalam perkara ini;

Menimbang bahwa sita jaminan yang dimaksud didalam petitum gugatan Penggugat tersebut tidak dijelaskan secara rinci, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum tersebut tidak beralasan hukum dan haruslah dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 yang pada pokoknya menyatakan bahwa memerintahkan kepada Tergugat 1, Tergugat 2, dan Tergugat 3 untuk mematuhi isi putusan pengadilan dalam perkara ini;

Menimbang bahwa oleh karena putusan pengadilan tersebut mengikat bagi para pihak yang berperkara dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum gugatan Penggugat angka 6 tersebut tidak perlu dipertimbangkan;

Menimbang bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 yang pada pokoknya menyatakan bahwa membebankan biaya perkara *a quo* kepada Negara;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim memperhatikan gugatan Penggugat yang nilainya gugatannya kurang dari Rp150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya yang timbul dalam perkara ini di bebankan kepada Negara;

Menimbang bahwa oleh karena gugatan pokok didalam perkara *a quo* dinyatakan dikabulkan untuk sebagian, maka didalam putusan haruslah dinyatakan bahwa gugatan Penggugat dinyatakan dikabulkan sebagian;

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

Hal 31 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg



MENGADILI;

Dalam Eksepsi;

- Menolak eksepsi Tergugat 1 dan Tergugat 2 untuk seluruhnya;

Dalam pokok Perkara;

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 dinyatakan putus sejak putusan ini dibacakan;
3. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak perumahan, pengobatan dan perawatan kepada Penggugat sejumlah Rp115.558.812,60 (seratus lima belas juta lima ratus lima puluh delapan ribu delapan ratus dua belas rupiah dan enam puluh sen);
4. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar upah proses kepada Penggugat sejumlah Rp27.405.252,00 (dua puluh tujuh juta empat ratus lima ribu dua ratus lima puluh dua rupiah);
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara *a quo* kepada Negara.

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungpinang, pada hari Senin, tanggal 25 Juli 2022 oleh: Boy Syailendra, S.H., sebagai Hakim Ketua, Suhamadi, S.E, S.H., M.H., dan Yasokhi Zalukhu, S.H. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan pada hari ini: Kamis, tanggal 28 Juli 2022, diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dan didampingi oleh Hakim Anggota, dan dibantu oleh L. Siregar, selaku Panitera Pengganti dan dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat, Kuasa Hukum Tergugat 1 dan Kuasa Hukum Tergugat 2 serta tidak dihadiri Tergugat 3 atau kuasanya;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua Majelis,

Suhamadi, S.E, S.H., M.H.,

Boy Syailendra, S.H.,

Yasokhi Zalukhu, S.H.,

Panitera Pengganti,

L. Siregar,

Hal 32 dari 32 Putusan Perkara PHI No 17/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Tpg