



P U T U S A N

Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

DEPRIANSYAH, Warga Negara Indonesia, Karyawan, bertempat tinggal di Dusun I Rt.000 Rw.000 Kelurahan Gunung Megang Luar, Kecamatan Gunung Megang Kabupaten Muara Enim Sumatera Selatan, Provinsi Sumatera Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hermawan, S.H., dan kawan-kawan, Advokat/Pengacara yang beralamat di Jalan Sersan Sani Lorong Kandis II No. 901 RT 12 RW 04, Kelurahan Talang Aman, Kecamatan Kemuning, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Oktober 2020, untuk selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

LAWAN

1. PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT SUNGAI LENGI, Perseroan, berkedudukan Kantor Pusat di Jalan Teuku Umar Nomor 300, Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, dengan Kantor Unit di Desa Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan yang diwakili oleh Doni P. Gandamihardja selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Satrya Adhitama, S.H., M.H., dan kawan-kawan, Karyawan dan Advokat/Konsultan Hukum PT Perkebunan Nusantara VII, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Desember 2020, selanjutnya disebut sebagai Tergugat I;

Halaman 1 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



2. KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII KELOMPOK USAHA SULI, berkedudukan Kantor Pusat di Jalan Teuku Umar Nomor 300, Kedaton, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, dengan Kelompok Usaha di Desa Panang Jaya, Kecamatan Gunung Megang, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan yang diwakili oleh Sultan MR selaku Ketua I, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Hasan Basri Lubis, S.St. dan kawan-kawan, Pengurus Koperasi Ruwa Jurai KU Sungai Lengi, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 Desember 2020, selanjutnya disebut sebagai Tergugat II;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas-berkas yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 2 November 2020 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 3 November 2020 dalam register nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

- 1.** Bahwa TERGUGAT 1 adalah selaku Perusahaan Pemberi Pekerjaan merupakan Perusahaan Badan Usaha Milik Negara, hal mana **PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi** Kabupaten Muara Enim merupakan Unit Usaha yang bergerak di bidang perkebunan karet dengan pabrik pengolahan di dalamnya;
- 2.** Bahwa TERGUGAT II adalah selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, Hal mana **KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Kelompok Usaha SULI** selaku TERGUGAT II berkerja sama dengan perusahaan perusahaan Pemberi Pekerjaan **PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi** selaku TERGUGAT 1;
- 3.** Bahwa PENGGUGAT merupakan pekerja/Buruh yang diperkerjakan di perusahaan TERGUGAT 1 selaku Perusahaan

Halaman 2 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemberi Pekerjaan, yaitu **PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi** Kabupaten Muara Enim Provinsi Sumatera Selatan, dengan penjelasan sebagai berikut;

PENGGUGAT atas nama DEPRIANSYAH.

- Masa Kerja : 30 Juni 2005 s/d 31 Januari 2020 (14 tahun 7 bulan).

- Jabatan : Operator Pompa.

4. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja di perusahaan PARA TERGUGAT, PENGGUGAT telah berkerja dengan baik sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan oleh PARA TERGUGAT.

5. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja di perusahaan PARA TERGUGAT, para karyawan termasuk PENGGUGAT diperkerjakan oleh TERGUGAT II di perusahaan TERGUGAT 1 didasarkan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

6. Bahwa yang menjadi pokok permasalahan antara PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT dimulai pada berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau telah berakhirnya masa kontrak yang diberlakukan oleh pihak TERGUGAT II kepada PENGGUGAT terhitung sejak Tanggal: 31 Januari 2020, sehingga hubungan kerja PENGGUGAT kembali untuk diperpanjang Masa Kontrak kerjanya oleh TERGUGAT II secara berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), hal mana perpanjangan kontrak kerja tersebut ditolak oleh PENGGUGAT dikarenakan PENGGUGAT berpendapat hubungan kerja PENGGUGAT tersebut demi hukum telah beralih menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) dengan TERGUGAT 1.

7. Bahwa atas adanya Perselisihan Hak tersebut, PENGUGAT melalui serikat buruh di tingkat perusahaan telah mengajukan permohonan kepada PARA TERGUGAT untuk diadakan perundingan Bipartit, agar Perselisihan Hak tersebut dapat diselesaikan secara baik, dan telah diadakan perundingan bipartite antara PENGGUGAT diwakili oleh Serikat Buruh di tingkat perusahaan dengan pihak PARA TERGUGAT yang bertempat di Kantor PT. PN VII Unit Sungai Lengi, akan tetapi tidak tercapai Kesepakatan.

8. Bahwa oleh karena tidak adanya kesepakatan ataupun penyelesaian dalam perundingan bipartite tersebut, Maka penyelesaian Perselisihan Hak tersebut telah diteruskan upaya penyelesaiannya

Halaman 3 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/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

melalui Mediasi ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, hal mana kemudian dilimpahkan penyelesaiannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, dikarenakan tidak adanya Pejabat Mediator pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Muara Enim.

9. Bahwa telah pula diterbitkan Anjuran oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Selatan, sesuai dengan Surat Anjuran Nomor: 560/2690/Nakertrans/2020, Tanggal: 27 Juli 2020, yang pada pokoknya menyatakan agar perusahaan PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi melakukan hubungan kerja dengan pekerja/buruh melalui Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) (PENGGUGAT **DIANGKAT** menjadi karyawan tetap PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim selaku TERGUGAT 1)

10. Bahwa atas Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sumatera Selatan Nomor: 560/2690/Nakertrans/2020, Tanggal: 27 Juli 2020 tersebut, PARA TERGUGAT sampai saat ini tidak mematuhi dan tidak melaksanakan Anjuran tersebut, oleh karenanya untuk mempertahankan dan memperjuangkan hak-haknya, PENGGUGAT mengajukan Gugatan Perselisihan Hak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas IA Palembang.

11. Bahwa selama PENGGUGAT bekerja pada PARA TERGUGAT, hari kerja yang diterapkan oleh PARA TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah 6 (enam) hari kerja dalam satu minggu, yakni dari senin sampai dengan hari sabtu, dengan 7 (tujuh) jam kerja dalam satu hari mulai secara terus menerus tanpa jeda atau terputus;

12. Bahwa pihak TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi selaku pihak perusahaan Pemberi Pekerjaan diduga merekayasa hubungan kerja PENGGUGAT dan para karyawannya dengan bertindak menjadi perusahaan Pemberi Pekerjaan, yaitu dengan mengalihkan/mengatas-namakan hubungan kerja PENGGUGAT dan karyawan lainnya dengan perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh, yaitu berkerja sama dengan KOPERASI KARYAWAN RUWA JURAI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Kelompok Usaha SULI selaku Perusahaan Penyedia Jasa pekerja/buruh;

Halaman 4 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/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)



13. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (1) Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "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 penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan dengan proses produksi".

14. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "penyedia jasa pekerja /buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam **pasal 59** dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditanda-tangani oleh kedua belah pihak".

DST.....

15. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (3) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki Izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan".

16. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: "dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d, serta ayat (3) tidak terpenuhi, **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".

17. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

- Ayat (1), menyatakan: "Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat

Halaman 5 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



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, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan”;

-. Ayat (2), menyatakan: “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap”;

18. Bahwa jabatan PENGGUGAT atau objek kerja PENGGUGAT merupakan pekerjaan pokok perusahaan, dalam hal ini pekerjaan PENGGUGAT adalah pekerjaan yang bersifat tetap bukan yang bersifat pekerjaan sementara.
19. Bahwa berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: “PKWT 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 (PKWTT)**”.
20. Bahwa berdasarkan pasal 59 ayat (3), ayat (4), ayat (5) serta ayat (6) Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:
Ayat (3) menyatakan:
“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui”.
Ayat (4) menyatakan:
“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) menyatakan:
“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) menyatakan:
“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”.



Sehingga berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat (7), Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan: **“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”.**

21. Bahwa pengujian keabsahan penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT antara lain PENGGUGAT dasarkan pada bentuk perjanjian, jenis dan sifat pekerjaan, jangka waktu perjanjian dan mekanisme perpanjangan perjanjian, hal mana dapat PENGGUGAT uraikan sebagai berikut:

15.1. Bentuk perjanjian.

Bahwa terkait bentuk perjanjian, Pasal 57 ayat (1) dan (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

“(1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;

“(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”.

Lebih lanjut, Pasal 15 ayat (1) Kepmen 100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, menyatakan:

“(1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja”.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT telah mempekerjakan PENGGUGAT untuk suatu masa tertentu tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis, hal mana melanggar ketentuan Pasal 57 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 57 ayat (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Pasal 15 Kepmen 100 Tahun 2004, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)



PENGUGAT tersebut Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

15.2. Jenis dan sifat pekerjaan;

Bahwa terkait jenis dan sifat pekerjaan objek perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (1) dan (2) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

(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.*

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

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT telah mempekerjakan PENGUGAT pada jenis dan sifat pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, terbukti PENGUGAT telah berkerja dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun dan lebih dari 3 (tiga) kali kontrak kerja tanpa JEDA, hal mana melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 59 ayat (7) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGUGAT Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

15.3. Jangka waktu perjanjian;

Bahwa terkait jangka waktu perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

Halaman 8 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



“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”.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT telah mempekerjakan PENGGUGAT lebih dari 3 (tiga) tahun secara terus menerus, terbukti PENGGUGAT telah berkerja dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) tahun dan lebih dari 3 (tiga) kali kontrak kerja tanpa JEDA, hal mana melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (4) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 59 ayat (7) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

15.4. Mekanisme perpanjangan perjanjian;

Bahwa terkait mekanisme perpanjangan perjanjian dalam perjanjian kerja waktu tertentu, Pasal 59 ayat (5) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

“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”.

Bahwa secara factual terbukti PARA TERGUGAT tidak pernah melakukan pemberitahuan secara tertulis 7 (tujuh) hari kepada PENGGUGAT sebelum perjanjian kerja berakhir setiap kali melakukan perpanjangan perjanjian kerja, hal mana melanggar ketentuan Pasal 59 ayat (5) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Untuk itu, demi hukum merujuk Pasal 59 ayat (7) UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seyogyanya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang diterapkan PARA

Halaman 9 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

TERGUGAT terhadap PENGGUGAT tidak sah sehingga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) PENGGUGAT tersebut Demi hukum beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

16. Bahwa ketentuan perundang-undangan tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: 100 tahun 2004 tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan peraturan yang seharusnya juga ditaati oleh pihak perusahaan dalam hal ini harus ditaati oleh pihak PARA TERGUGAT;
17. Bahwa terbukti secara hukum hubungan kerja PENGGUGAT dengan PARA TERGUGAT tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 66 dan Pasal 59 Undang-undang nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Kepmenakertrans no: 100 tahun 2004;
18. Bahwa Ketentuan Perundang-undangan tentang Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) secara jelas dan tegas diatur dalam pasal-pasal Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 dan dalam pasal-pasal Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tanggal: 21 Juni 2004, hal mana berdasarkan ketentuan Pasal (15) ayat (5) keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut, maka hak-hak PHK pekerja/buruh dan prosedur penyelesaiannya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan bagi PKWTT;
19. Bahwa oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila hubungan kerja PENGGUGAT dinyatakan demi hukum beralih dari hubungan kerja dengan TERGUGAT II beralih menjadi hubungan kerja dengan TERGUGAT 1.
20. Bahwa seharusnya pihak TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi selaku perusahaan menerapkan hubungan kerjanya secara langsung dengan PENGGUGAT dan karyawan lainnya dengan hubungan kerja berdasarkan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
21. Bahwa ternyata pihak TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi, menerapkan hubungan kerjanya tidak secara langsung dengan dengan PENGGUGAT dan karyawan lainnya, akan tetapi bertindak menjadi selaku Perusahaan Pemberi Pekerjaan yaitu dengan mengalihkan/mengatas-namakan hubungan kerja dengan PENGGUGAT dan karyawan lainnya tersebut ke perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/buruh yang hubungan kerjanya didasarkan atas Perjanjian

Halaman 10 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/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)



- Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara pekerja/buruh dengan perusahaan
Penyedia Jasa pekerja/buruh;
22. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, oleh karena itu telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI **Menyatakan Hubungan Kerja PENGGUGAT adalah Demi Hukum beralih menjadi Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengi;**
16. Bahwa oleh karena itu berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, Maka telah berdasarkan hukum apabila majelis hakim PHI **Menghukum TERGUGAT 1 untuk menerbitkan Surat Pengangkatan PENGGUGAT menjadi Karyawan Tetap TERGUGAT 1 terhitung sejak PENGGUGAT mulai berkerja;**
17. Bahwa oleh karena hal-hal yang disampaikan oleh PENGGUGAT mempunyai landasan hukum dan sesuai dengan ketentuan Undang undang yang berlaku, MAKA sudah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI **Menyatakan putusan perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, sekalipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan pihak PARA TERGUGAT;**
18. Bahwa guna menghindari gugatan PENGGUGAT tidak menjadi sia-sia, hal mana PENGGUGAT khawatir atas pelaksanaan putusan hukum terhadap hak-haknya sehingga agar putusan ini tidak illusioner, **MAKA telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Klas 1A Palembang Menghukum TERGUGAT 1 membayar secara tunai uang paksa (Dwangsom) kepada PENGGUGAT sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) per/hari, setiap kali keterlambatan ataupun kelalaian TERGUGAT 1 dalam melaksanakan putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;**
19. Bahwa oleh karena gugatan PENGGUGAT diajukan telah berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, Maka telah berdasarkan hukum apabila Yang Mulia Majelis hakim PHI **Menghukum PARA TERGUGAT secara Tanggung Renteng untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;**

Berdasarkan uraian-uraian diatas, PENGGUGAT memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Cq Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan memanggil PENGGUGAT dan PARA TERGUGAT untuk diperiksa dan selanjutnya memberi Putusan dengan Amar sebagai berikut:

Halaman 11 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Hubungan Kerja PENGUGAT Demi Hukum beralih menjadi Hubungan Kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan TERGUGAT 1 PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII Unit Sungai Lengki;----
3. Menghukum TERGUGAT 1 untuk menerbitkan Surat Pengangkatan PENGUGAT menjadi Karyawan Tetap TERGUGAT 1 terhitung sejak PENGUGAT mulai berkerja;
4. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya hukum lainnya yang dilakukan oleh pihak PARA TERGUGAT;
5. Menghukum **TERGUGAT 1** membayar secara tunai Uang Paksa (Dwangsom) kepada PENGUGAT sebesar Rp.1.000.000,- (Satu juta Rupiah) per/hari, setiap kali keterlambatan ataupun kelalaian TERGUGAT 1 dalam melaksanakan putusan dalam perkara ini terhitung sejak putusan dalam perkara ini berkekuatan hukum tetap;
6. Menghukum PARA TERGUGAT secara Tanggung Renteng untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini:

ATAU:

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya menurut ketentuan hukum yang berlaku.---

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat, Tergugat I dan Tergugat II masing-masing menghadap Kuasanya tersebut;

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada para pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, maka pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

I. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan Penggugat Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*)

Bahwa Gugatan **Penggugat** adalah kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), dalil gugatan bertentangan antara satu dalil dengan dalil lainnya dan

Halaman 12 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



ketidaksesuaian antara posita dengan petitum, berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut :

a. **Penggugat** dalam dalil gugatannya sangat kabur dan tidak jelas karena sama sekali tidak menjelaskan tentang pokok sengketa apakah mengenai Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan atau Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

b. **Penggugat** mendalilkan bahwa **Para Penggugat** menolak dilakukan perjanjian kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), padahal hingga sampai ini **Para Penggugat** masih bekerja di perusahaan **Tergugat I** dan mau menandatangani Kontrak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan **Tergugat**. Oleh karena itu sesuai fakta sesungguhnya bahwa **Tergugat I** tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **Penggugat** karena **Penggugat** sampai saat ini masih bekerja di perusahaan **Tergugat I**.

c. Bahwa **Penggugat** tidak jelas dalam konstruksi hukum yang tertuang dalam posita gugatannya dan sama sekali tidak dapat memberikan alasan hukum mengapa apa yang menjadi tuntutan **Penggugat**, karena saat ini **Penggugat** tetap bekerja dan menerima upah dan hak-hak lainnya sesuai ketentuan yang berlaku, terkecuali apabila **Tergugat I** melakukan PHK kepada **Penggugat** atau mungkin saja **Penggugat** yang sebenarnya minta dilakukan PHK atau dilakukan pengakhiran masa kontrak karena tidak mau lagi bekerja di bawah perusahaan **Tergugat I**. Lebih lanjut bahwa selama ini **Penggugat** juga yang apabila yang bekerja di bawah naungan vendor/pihak ketiga, tidak dapat dalam petitumnya menuntut pengangkatan kepada **Tergugat**. Karena dengan berbagai upaya **Tergugat I** berupaya tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **Penggugat** karena kondisi perusahaan saat ini dan **Tergugat I** mengkedepankan keberlangsungan bekerja kepada **Penggugat** sehingga dalil-dalil dan tuntutan yang disampaikan **Penggugat** sangat tidak jelas/tidak relevan dan tidak berdasar.

d. Bahwa terdapat pertentangan antara posita dan petitum **Penggugat**, dimana **Penggugat** tidak mendalilkan secara jelas mengenai duduk perkara/permasalahan yang terjadi antara **Penggugat** dengan **Tergugat I** dan bagaimana posisi **Penggugat** dengan perusahaan vendor lainnya, sehingga **Penggugat** pada petitumnya semakin tidak jelas menuntut pengangkatan padahal saat ini masih

Halaman 13 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



bekerja dengan baik, sangat tidak jelas bentuk dalil **Penggugat** yang menyatakan bahwa kebijakan **Tergugat I** yang masih mau memperkerjakan **Penggugat** dianggap bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sehingga semakin tidak jelas petitum yang dimohonkan **Penggugat**. Artinya **Tergugat I** dapat berkesimpulan bahwa **Penggugat** memang memilih tidak mau bekerja lagi di perusahaan **Tergugat I**.

Bahwa atas dasar dalil-dalil tersebut di atas maka sangatlah jelas dan nyata bahwa **Gugatan Penggugat adalah kabur dan tidak jelas (obscuur libel)**, oleh karenanya **Tergugat** memohon kepada Majelis Hakim agar kiranya Gugatan **Penggugat** ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan Tidak Dapat Diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

2. Gugatan Penggugat Kurang Pihak

Penggugat kurang pihak dalam menentukan pihak yang digugat karena hanya menempatkan PTPN VII Unit Sungai Lengi sebagai **Tergugat I**, padahal faktanya **Tergugat I** juga berada dalam kerjasama pemborongan di bawah naungan Koperasi Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi dan Vendor/Pihak Ketiga lainnya. Sehingga **Penggugat** dalam dalil gugatannya tidak komprehensif dan tidak menceritakan fakta secara utuh kepada Vendor mana saja **Penggugat** pernah bekerja.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka Gugatan **Penggugat Kurang Pihak**. Dengan demikian, **Tergugat** memohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari **Tergugat** dan menyatakan gugatan **Penggugat** ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

3. Gugatan Penggugat Error in Persona

Bahwa **Penggugat** telah keliru dalam menarik Pihak Yang Digugat dalam perkara *a quo* dengan dalil-dalil sebagai berikut :

- a. Bahwa Gugatan **Penggugat Error In Persona** karena dalam mengajukan Gugatan ini **Penggugat** telah keliru menarik **Tergugat** sebagai pihak dalam perkara Nomor : 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, yaitu PT Perkebunan Nusantara VII yang jelas-jelas sampai saat ini masih memperkerjakan **Penggugat** dan sama sekali tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada **Penggugat**, sehingga tuntutan **Penggugat** sangat tidak berdasar. Dengan demikian sangat jelas Gugatan **Penggugat** adalah **Error in Persona**.



Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas, gugatan **Penggugat** Error In Persona, dengan demikian **Tergugat I** memohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari **Tergugat** dan menyatakan gugatan **Penggugat** ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

4. Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*)

a. Bahwa sesuai dalil-dalil yang disampaikan **Penggugat** pada halaman 3 angka 6 adalah tidak benar dan tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, karena sampai saat ini **Penggugat** masih bekerja di perusahaan **Tergugat I**.

b. Bahwa berdasarkan dalil-dalil tersebut di atas, maka Gugatan **Penggugat** tidak dapat diperiksa karena prematur dalam arti gugatan mengandung sifat atau keadaan prematur yang belum saatnya diajukan kepada PHI di Pengadilan Negeri Palembang, karena **Penggugat** sampai saat ini masih bekerja di perusahaan **Tergugat** dan di bawah naungan **Tergugat** (tidak dalam keadaan PHK).

c. Dalam proses pengajuan gugatan dimaksud, tentunya dapat dilanjutkan apabila **Penggugat** tidak bekerja lagi di Perusahaan **Tergugat I** dan di bawah naungan **Tergugat I**, karena sebab hal tersebut maka gugatan sudah jelas cacat hukum dan sangat beralasan hukum untuk dinyatakan Gugatan Prematur (*Exceptio Dilatoria*).

d. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gugatan **Penggugat** adalah prematur atau belum waktunya untuk diajukan gugatan, yang berakibat hukum gugatan **Penggugat** menjadi gugur dan batal demi hukum.

Dengan demikian, **Tergugat I** memohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari **Tergugat** dan menyatakan gugatan **Penggugat** ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

II. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa **Tergugat I** menolak seluruh dalil **Penggugat** dalam gugatannya kecuali hal-hal yang secara tegas diakui juga kebenarannya oleh **Tergugat**. Bahwa apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi di atas merupakan bagian sekaligus menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil sanggahan **Tergugat** terhadap pokok perkara, dengan dalil-dalil sebagai berikut :



1. Bahwa terhadap dalil - dalil dari Gugatan **Penggugat** pada angka 1, 2 dan 3 maka dengan ini **Tergugat** menjawab bahwa sebenarnya **Penggugat** sangat menyadari dan mengakui bahwa **Tergugat I** dan **Tergugat II** menjalin kerjasama pemborongan pekerjaan untuk mempekerjakan **Penggugat** sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Bahwa terkait klaim masa kerja dari **Penggugat, Tergugat I** membantah mengenai mulai bekerja dan akhir kerja dari **Penggugat** karena selama bekerja **Penggugat** juga berada di bawah vendor/pemborong yang berbeda-beda, tidak hanya Koperasi, tetapi masih banyak vendor lainnya yang silih berganti. Sesuai informasi dari Vendor/Pihak Pemborong bahwa turn over/keluar masuk dan putus kerja dari **Penggugat** juga sangat tinggi. Lebih lagi sampai saat ini **Penggugat** masih bekerja.

2. Bahwa atas dalil - dalil **Penggugat** pada angka 4 dan 5 maka dengan ini **Tergugat** menjawab bahwa sebagai berikut :

a. Bahwa menurut **Tergugat I** dan vendor/pihak pemborong yang pernah mempekerjakan **Penggugat** selama ini bahwa **Tergugat I** telah memberikan hak-hak **Penggugat** selama bekerja dan sampai saat ini **Penggugat** masih bekerja. Dan selama bekerja, **Penggugat** tidak pernah mengajukan tuntutan apapun dan **Tergugat I** selama ini tidak pernah melanggar/mendapat teguran dari instansi terkait, pengawas maupun auditor internal dan eksternal dalam hal **Tergugat I** mengelola tenaga kerja tidak tetap. Selama ini baik **Tergugat I** maupun **Tergugat II** yang pernah mempekerjakan **Penggugat** telah memenuhi kewajiban hukumnya dan memberikannya kepada **Penggugat**.

b. Selama bekerja, **Penggugat** tidak pernah mengajukan tuntutan apapun baik kepada **Tergugat I** maupun **Tergugat II** sehingga dapat dipastikan hak dan kewajiban para pihak selama perjanjian kerja telah berlangsung maka hak para pihak telah terpenuhi menurut ketentuan yang berlaku.

3. Bahwa atas dalil - dalil **Penggugat** pada angka 6 dan 7 dengan ini **Tergugat I** menyatakan hal sebagai berikut :



- a. Bahwa apa yang disampaikan **Penggugat** tidak perlu ditanggapi karena merupakan tahapan normatif dalam proses penyelesaian hubungan industrial yang dimulai dari perundingan bipartit, tripartit atau mediasi sampai dengan proses gugatan hubungan industrial sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b. Bahwa **Penggugat** menekankan pada perselisihan hak, namun pada petitum **Penggugat** mengajukan permohonan pengangkatan, sehingga dalil gugatan **Penggugat** mejadi inkonsistensi dan tidak sesuai antara satu dalil dengan dalil lainnya.
- c. Bahwa **Tergugat I** dalam menjalankan perjanjian kerja waktu tertentu telah sesuai dan mematuhi ketentuan Pasal 56, 57, 58 dan 59 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jo. Pasal 56, 57, 58, 59 dan 61 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu.
- d. Bahwa selain PKWT, penyerahan pelaksanaan pekerjaan oleh **Tergugat** juga telah mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 66 UU No. 11 Tahun 2020 yang mengatur bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan. Lebih lanjut, hal ini diatur dalam ketentuan Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain Jo. Permenakertrans No. 11 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Permenakertrans No. 19 tahun 2012.
- e. Bahwa dalam ketentuan Permenakertrans No. 19 tahun 2012 Jo. Permenakertrans No. 11 tahun 2019 telah diatur secara jelas sebagai berikut :
- *Pasal 1 Angka 1 : "Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja.*
 - *Pasal 1 Angka 2 : "Perusahaan Penerima Pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.*
- f. Bahwa sebagaimana dalil tersebut di atas, secara jelas bahwa **Tergugat I** telah menjalani persyaratan sebagaimana sesuai ketentuan yang berlaku dan dilindungi oleh Undang-Undang.



g. Bahwa dalam pelaksanaan perjanjian juga dilaksanakan berdasarkan itikad baik berlandaskan azas kesepakatan *vide* Pasal 1320 KUHPdt sesuai ketentuan yang berlaku, serta tidak pernah ada sanggahan/teguran/keberatandari pihak lain/Instansi yang berwenang.

h. Bahwa sesuai ketentuan pasal 61 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

i. Sesuai ketentuan 61 ayat 1 tersebut di atas dan sesuai ketentuan pasal 1320 KUHPdata mengenai syarat sah perjanjian serta telah memenuhi pasal 1338 KUHPdata yang menyatakan bahwa perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya sebagai sesuai asas hukum ***Pacta Sun Servada***, maka sesuai ketentuan perjanjian kerja dapat berakhir sesuai berakhirnya waktu perjanjian kerja atau norma/klausul yang ada dalam perjanjian kerja, oleh karena Perjanjian Kerja dapat berakhir dan dapat tetap bekerja, dalam hal ini **Penggugat** sebenarnya masih bekerja, menerima gaji dan hak-hak lainnya dari **Tergugat I** namun masih menuntut kepada **Tergugat I**.

j. Bahwa penyerahan pelaksanaan pekerjaan oleh **Tergugat I** kepada **Tergugat II** mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 66 UU No. 11 Tahun 2020 yang mengatur bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis antara **Tergugat I** dengan **Tergugat II**.

k. Bahwa dalam ketentuan Permenakertrans No. 19 tahun 2012 Jo. Permenakertrans No. 11 tahun 2019 telah diatur secara jelas sebagai berikut :



- Pasal 1 Angka 1 : "Perusahaan Pemberi Pekerjaan adalah perusahaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja.

- Pasal 1 Angka 2 : "Perusahaan Penerima Pemborongan adalah perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memenuhi syarat untuk menerima pelaksanaan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan.

l. Bahwa sebagaimana ketentuan angka 3 tersebut di atas, secara jelas bahwa **Tergugat II** yang menerima pelimpahan sebagian pekerjaan dari **Tergugat I** memiliki badan hukum tersendiri sesuai ketentuan yang berlaku dan dilindungi oleh Undang-Undang.

m. Bahwa perjanjian pemborongan dilaksanakan berdasarkan itikad baik berlandaskan azas kesepakatan vide Pasal 1320 KUHPdt sesuai ketentuan yang berlaku, serta tidak pernah ada

sanggahan/teguran/keberatan dari pihak lain/Instansi yang berwenang

n. Dari ketentuan tersebut di atas, **Tergugat I** dalam penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada **Tergugat II** telah memenuhi ketentuan yaitu :

1) Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, dalam hal ini oleh Pengawas seperti Asisten, Mandor Besar, Mandor.

3) Objek perjanjian kerjasama secara tertulis untuk jangka waktu tertentu yaitu biasanya untuk kontrak kerjasama 1 s.d. 3 bulan.

4) Telah sesuai proses bisnis yang diterbitkan asosiasi yang mengatur mengenai core bisnis perusahaan yang menjadi wewenang perusahaan dalam menetapkan.

5) **Tergugat I** membayar senilai tagihan pekerjaan borong sesuai tagihan realisasi pekerjaan dari **Tergugat II** berupa satuan hasil (Rp/KG) dan semua kewajiban para pihak sudah berjalan dan terpenuhi sesuai ketentuan dan tidak ada yang memperlmasalahkannya.

6) Ada dan telah terpenuhinya perjanjian kerjasama tertulis antara **Tergugat I** dengan **Tergugat II** dalam pelaksanaan pekerjaan dimaksud.

7) Bahwa penyerahan pelaksanaan pekerjaan dari **Tergugat I** kepada **Tergugat II** sudah sesuai dengan ketentuan pasal 1320



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KUHPerdata mengenai syarat sah perjanjian serta telah memenuhi pasal 1338 KUHPerdata yang menyatakan bahwa perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya sebagai sesuai asas hukum ***Pacta Sun Servada***.

Disclaimer

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



4. Bahwa terhadap dalil - dalil **Penggugat** pada angka 8, 9 dan 10 dengan ini **Tergugat I** tidak perlu menanggapinya karena hal ini merupakan tahapan normatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Bahwa terhadap dalil-dalil **Penggugat** pada angka 10 mengenai hari kerja, dengan ini **Tergugat I** tidak perlu menanggapinya karena hal ini normative sesuai Undang-Undang dan kewajiban penerima upah untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

6. Bahwa terhadap dalil - dalil **Penggugat** pada angka 11 sampai 18, dengan ini **Tergugat I** tidak perlu menanggapinya karena tidak relevan, tidak kontekstual terhadap pokok perkara *a quo*, dimana pada dalil-dalil sebelumnya **Penggugat** sudah mengetahui dan mengakui bawah benar telah terjalannya perjanjian kerjasama pemborongan antara **Tergugat I** dengan **Tergugat II** yang telah sesuai ketentuan yang berlaku sedangkan dalil **Penggugat** pada angka 11 sampai 18 malah mengulas mengenai ketentuan umum PKWT yang sangat tidak relevan dengan dalil **Penggugat** sebelumnya dan tidak relevan dengan Pokok Perkara karena **Tergugat I** menjalin Perjanjian Kerjasama Pemborongan dengan **Tergugat II**, bukan PKWT.

7. Bahwa **Tergugat** dengan tegas menolak dalil-dalil **Penggugat** pada angka 19,20,21 dan 22 dengan alasan sebagai berikut :

a. Hubungan kerjasama pemborongan yang terjadi adalah antara **Tergugat I** dengan **Tergugat II**.

b. Bahwa dalil **Penggugat** mengenai demi hukum beralih dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTTT) adalah tuntutan yang tidak berdasar dan tidak beralasan hukum karena **Tergugat I** tidak pernah memiliki hubungan kerja dengan **Penggugat** . Oleh karenanya suatu hal yang tidak mungkin terjadi dimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atas nama **Penggugat** yang tidak pernah ada dan tidak pernah terjadi dapat beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan **Tergugat I**.



c. Bahwa **Penggugat** mengakuimengakui bekerja di bawah **Tergugat II**, oleh karena itu **Tergugat I** tidak ada hubungan kerja dengan **Penggugat**, dan **Tergugat I** hanya memiliki hubungan kerjasama dengan **Tergugat II** dalam pekerjaan pemborongan yang berlandaskan kesepakatan vide pasal 1320 KUHPdt, dan sampai dengan berakhirnya Perjanjian tidak pernah ada masalah dan yang berakhirnya perjanjian kerjasama pemborongan selalu dilakukan dengan itikad baik sesuai prosedur dengan ketentuan yang berlaku.

d. Bahwa **Penggugat** tidak memahami ketentuan penyerahan sebagian pekerjaan sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Pasal 66 UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis antara **Tergugat I** dengan **Tergugat II**. Lebih lanjut, hal ini diatur dalam ketentuan Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tentang penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain Jo. Permenakertrans No. 11 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Permenakertrans No. 19 tahun 2012.

8. Bahwa selain pelaksanaan perjanjian kerjasama pemborongan yang dilaksanakan **Tergugat I**, dengan ini Tergugat I juga perlu menegaskan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu (PKWT) sebagai berikut:

a. Dalam pelaksanaan PKWT, Tergugat I telah memenuhi ketentuan baik pelaksanaan PKWT maupun pelaksanaan perjanjian kerjasama pemborongan sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

b. Bahwa dalil **Penggugat** mengenai demi hukum beralih dari Perjanjian selain Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTTT) adalah tuntutan yang tidak berdasar dan tidak beralasan hukum karena **Tergugat I** selama ini telah memenuhi kewajiban **Tergugat I**. Bahkan sampai saat ini **Penggugat** masih bekerja di perusahaan **Tergugat I**. Satu sisi **Tergugat I** berupaya tidak melakukan PHK dan tetap memperkerjakan **Penggugat**, di sisi lain seolah **Penggugat** lebih memilih dilakukan PHK dan tidak ingin bekerja lagi dengan Perusahaan **Tergugat I** sehingga mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.



c. Perjanjian kerja PKWT maupun Perjanjian Pemborongan telah berlandaskan kesepakatan vide Pasal 1320 KUHPdt, dan selama ini tidak pernah ada masalah dan yang mempersalahkan karena Perjanjian kerja selalu dilakukan dengan itikad baik sesuai prosedur dengan ketentuan yang berlaku.

d. Bahwa karena telah memenuhi ketentuan dan bahkan **Penggugat** masih bekerja di perusahaan **Tergugat**, maka sangatlah tidak logis dan masuk akal **Penggugat** malah menuntut menjadi PKWTT yang artinya siap dan lebih memilih berhenti/PHK daripada masih bekerja di perusahaan **Tergugat I**.

III. PERMOHONAN

Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil Eksepsi dan Jawaban sebagaimana telah diuraikan di atas, **Tergugat** mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

Menerima Eksepsi **Tergugat** untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan **Penggugat** untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan **Penggugat** Tidak Dapat Diterima.
2. Menghukum **Penggugat** untuk membayar biaya perkara.

Atau, apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan **Penggugat** tersebut, **Tergugat II** juga memberikan jawaban sebagai berikut:

III. DALAM EKSEPSI

1. Gugatan **Penggugat** Kabur dan Tidak Jelas (*Obscuur Libel*)

Bahwa Gugatan **Penggugat** adalah kabur dan tidak jelas (*obscur libel*), dalil gugatan bertentangan antara satu dalil dengan dalil lainnya dan ketidaksesuaian antara posita dengan petitum, berdasarkan alasan-alasan hukum sebagai berikut :

- a. **Penggugat** pekerja/ buruh borong, dalam dalil gugatannya sangat kabur dan tidak jelas karena sama sekali tidak menjelaskan permasalahan hubungan industrial yang mana yang hendak di tuntut oleh **Penggugat**, apakah berkenaan dengan pengangkatan karyawan PKWT menjadi PKWTT, Hak dalam Pemutusan Hubungan kerja atau pembatalan pemutusan dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Karena



masing masing dari permasalahan perselisihan hubungan industrial tersebut memiliki konsekuensi hukum yang berbeda.

b. Terlihat sekali dalam dalil-dalil gugatannya bahwa **Penggugat** tidak memiliki dasar yang kuat sehingga semua tuntutan perselisihan hubungan industrial diajukan tanpa melihat pokok gugatan yang sebenarnya dituju.

c. Bahwa **Penggugat** dalam gugatannya sama sekali tidak menjelaskan dimanakah letak pelanggaran hubungan industrial yang dilakukan oleh **Tergugat II**, **Penggugat** justru hanya menguraikan penjelasan mengenai jenis pekerjaan PKWT maupun PKWTT tanpa mengaitkan dengan Tindakan yang dilakukan oleh **Tergugat II** yang merupakan sebuah pelanggaran. Hal tersebut membuat **Tergugat II** berkesimpulan bahwa ditariknya **Tergugat II** sebagai pihak hanyalah merupakan akal-akalan dari **Penggugat** agar gugatan tidak NO.

2. Gugatan Penggugat *Error in Persona*

Bahwa **Penggugat** telah keliru dalam menarik Pihak Yang Digugat dalam perkara *a quo* dengan dalil-dalil sebagai berikut :

b. Bahwa Gugatan **Penggugat Error In Persona** karena dalam mengajukan Gugatan ini **Penggugat** telah keliru menarik **Tergugat II** sebagai pihak dalam perkara Nomor : 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg, yaitu Koperasi Karyawan Ruwai Jurai PT Perkebunan Nusantara VII Kelompok Usaha Suli yang jelas-jelas tidak mempunyai hubungan hukum dengan **Penggugat** dalam masalah ini, karena Hubungan Kerja (Perintah, Pekerjaan, dan Upah) **Penggugat** adalah dengan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengki sebagai Pihak Pemborong Pekerjaan, dengan demikian sangat jelas Gugatan **Penggugat** adalah *Error in Persona*.

Bahwa berdasarkan dalil tersebut di atas, gugatan **Penggugat** error in persona, dengan demikian **Tergugat II** memohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara ini untuk menerima eksepsi dari **Tergugat II** dan menyatakan gugatan **Penggugat** ditolak atau setidaknya tidaknya tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

3. Gugatan Penggugat Tidak Berlandaskan Hukum

1. Bahwa dalam posita gugatan **Penggugat**, **Penggugat** memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenaan menyatakan perjanjian Kerja Waktu tertentu (PKWT) **Penggugat** berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

2. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang



Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, pekerjaan yang bisa diborongkan adalah pekerjaan yang tidak termasuk dalam pekerjaan utama dalam hal ini pekerjaan **Penggugat** termasuk pekerjaan bukan pekerjaan utama sehingga dapat diborongkan, sehingga tidak dapat menuntut sebagai karyawan tetap (PKWTT)

3. Bahwa setelah **Tergugat II** membaca secara seksama seluruh materi gugatan yang diajukan oleh **Penggugat**, tampak secara nyata bahwa gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** tidak memahami hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja. Maka **Tergugat II** memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara A Quo untuk menyatakan gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** tidak dapat diterima.

IV. DALAM POKOK PERKARA

Bahwa **Tergugat II** menolak seluruh dalil **Penggugat** dalam gugatannya kecuali hal-hal yang secara tegas diakui juga kebenarannya oleh **Tergugat**

II.

Bahwa apa yang telah disampaikan pada bagian eksepsi di atas merupakan bagian sekaligus menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan dalil sanggahan **Tergugat II** terhadap pokok perkara, dengan dalil-dalil sebagai berikut :

1. Fakta Yang Sebenarnya

a. **Penggugat** sebagai pekerja borong dalam kerjasama pemborongan sehingga tidak ada hubungan dengan **Tergugat II** dan juga pekerjaan borong yang dilakukan atas dasar apabila tersedianya pekerjaan borong satuan hasil yang dapat dikerjakan.

b. **Penggugat** adalah merupakan bukan pekerja yang melakukan pekerjaan utama (operator pompa), ada dan tidak adanya keberadaan **Penggugat** tidak berpengaruh terhadap core bisnis pemberi pekerjaan. Sehingga **Penggugat** dalam hal ini tidak dapat dikategorikan sebagai Pekerja PKWTT, dan **Tergugat II** tidak mengetahui, tidak mengenal dan sama sekali tidak memahami **Penggugat** yang mengajukan gugatan karena bukan pekerja dari **Tergugat II**.

c. Dari beberapa dalil tersebut, diatas pokok fakta yang ingin **Tergugat II** sampaikan sebagai berikut :

1) **Penggugat/Pekerja** borong menerima Perintah kerja bukan dari **Tergugat II**.



- 2) **Penggugat/Pekerja** borong menerima upah bukan dari **Tergugat II**.
- 3) **Penggugat/Pekerja** borong bekerja bukan di Kantor **Tergugat II**.
- 4) Permintaan untuk menerbitkan surat pengangkatan **Penggugat** menjadi karyawan tetap merupakan kewajiban dari **Tergugat II**.
- 5) Dalam pelaksanaan pekerjaan pemborongan, sesuai ketentuan **Tergugat II** secara hukum dan dilindungi hukum dapat melakukan penyerahan sebagian pekerjaan pmborongan kepada pihak lain.
- 6) Di tengah sulitnya dunia usaha, lebih lagi di masa pandemi **Tergugat II** selalu berupaya dan masih fokus mempertahankan keberlangsungan bekerja bagi Pekerja Tetap yang berada langsung di bawah **Tergugat II** sehingga dapat bertahan dan tidak kehilangan pekerjaan.

2. **Tentang Duduk Perkara**

Bahwa terhadap dalil - dalil dari Gugatan Penggugat tentang Pokok Permasalahan, Tergugat II menjawab sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat dalam gugatannya sama sekali tidak menyinggung tentang perbuatan pelanggaran hubungan industrial yang dilakukan oleh Tergugat II, Penggugat dalam petitumnya hanya mengajukan tuntutan kepada Tergugat I.
2. Tuntutan Penggugat yang berkaitan dengan Pengakhiran Hubungan Kerja (PHK) yang ditujukan kepada Para Penggugat sangatlah tidak besar. Disatu sisi Penggugat menuntut Hak-Hak PHK kepada Tergugat I namun disisi lain Penggugat memohon agar PHK yang dilakukan Para tergugat dalam hal ini termasuk juga Tergugat II batal demi hukum serta tidak prosedural. Padahal telah jelas di uraikan dia atas bahwa Tergugat II tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I sebagaimana terpenuhinya unsur Pekerjaan, Perintah dan Upah.
3. Bahwa terhadap dalil - dalil dari Gugatan Penggugat pada angka 13 sampai dengan 18, menurut Tergugat II hal tersebut tidak perlu ditanggapi karena terkait hal-hal atau ketentuan normatif peraturan perundangan yang telah diketahui bersama dan telah menjadi pengetahuan umum bagi para pihak yang berselisih di Pengadilan Hubungan Industrial.
4. Bahwa terhadap dalil - dalil dari Gugatan Penggugat pada 19 sampai dengan 22, dengan ini Tergugat II kembali menegaskan jawaban sebagai berikut :

Halaman 26 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



- a. Bahwa dalil Gugatan Penggugat, pada dasarnya adalah tuntutan kepada Tergugat I karena memang Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat II berdasarkan adanya unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah kerja.
 - b. Bahwa terhadap dalil angka Penggugat tentang hubungan kerja Penggugat menjadi Pekerja Tetap atau PKWTT menjadi tidak relevan lagi untuk ditanggapi oleh Tergugat II.
 - c. Bahwa terhadap dalil Penggugat, dapat Tergugat II tanggap bahwa sama sekali tidak pernah ada hubungan kerja antara Tergugat II dengan Penggugat. Sesuai fakta yang ada bahwa, Tergugat II tidak pernah memberikan perintah, upah dan pekerjaan kepada Penggugat.
 - d. Bahwa terhadap dalil Penggugat mengenai tuntutan Pengangkatan dan Penghargaan Masa Kerja, dengan ini Tergugat II menjawab bahwa Tergugat II tidak memiliki kewajiban hukum untuk memenuhi apa yang menjadi tuntutan Penggugat. Dan seperti uraian sebelumnya, bahwa menurut Tergugat I, Tergugat I telah memberikan hak-hak Pengugat selama bekerja di wilayah Tergugat I dan selama para Penggugat masih bekerja di Wilayah Tergugat I, sama sekali tidak pernah mengajukan tuntutan apapun. Dan secara tegas Tergugat II menyampaikan bahwa sama sekali tidak pernah merekrut, melakukan seleksi apalagi mengangkat dan membuat Surat Perjanjian Kerja dengan para Penggugat, karena sama sekali tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II. Oleh karena itu tuntutan Penggugat yang menuntut pesangon menjadi tidak masuk akal dan terkesan mengada-ada dengan klaim masa kerja sama sekali tidak berdasar dan Tergugat II sama sekali tidak mengetahui mengenai nama dan data pekerja borong yang selama ini selalu bekerja di Kantor Tergugat I.
5. Bahwa terhadap dalil - dalil dari Gugatan Penggugat pada nomor 16 sampai dengan 19 pada halaman 11 dan 12 sangatlah tidak berdasar sehingga haruslah ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima oleh Majelis Hakim.
- III. PERMOHONAN
- Bahwa berdasarkan seluruh dalil-dalil Eksepsi dan Jawaban sebagaimana telah diuraikan di atas, Tergugat II mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk memberikan putusan dengan amar sebagai berikut :

Halaman 27 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



DALAM EKSEPSI

Menerima Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima.

2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara.

Atau, apabila majelis hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

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

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

1. Fotokopi Risalah Perundingan Bipartit ke-1 pada hari Jum at tanggal 28 Februari 2020, yang diberi tanda P-1;
2. Fotokopi surat Nomor 04/Ext/PK FSB-NIKEUBA PTP.PN.VII UNIT SULI / III/2020 Perihal Tuntutan dan Mohon Perundingan Bipartif ke-2 (kedua) beserta dengan Tanda Terima, yang diberi tanda P-2;
3. Fotokopi surat Nomor 05/Ext/PK FSB-NIKEUBA PTP.PN.VII UNIT SULI / III/2020 Perihal Tuntutan dan Mohon Perundingan Bipartif ke-3 (ketiga) beserta dengan Tanda Terima, yang diberi tanda P-3;
4. Fotokopi Risalah Perundingan Bipartif ke-III pada hari Rabu tanggal 11 Maret 2020, yang diberi tanda P-4;
5. Fotokopi surat Nomor 05/Ext/PK FSB-NIKEUBA PTP.PN.VII UNIT SULI / III/2020 Perihal Pengaduan Dugaan Pelanggaran Hak Normatif, yang diberi tanda P-5;
6. Fotokopi surat Nomor 06/Ext/PK FSB-NIKEUBA PTP.PN.VII UNIT SULI / III/2020 Perihal Permohonan Mediasi, yang diberi tanda P-6;
7. Fotokopi surat Nomor 560/429 /Disnaker/6.4/2020 Perihal Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang diberi tanda P-7;
8. Fotokopi Surat Nomor SULI/II/68/2020 Perihal pemberitahuan II (terakhir), yang diberi tanda P-8;
9. Fotokopi surat Nomor 10/Ext/PK FSB-NIKEUBA PTP.PN.VII UNIT SULI / III/2020 Perihal Sanggahan terhadap Surat Pemberitahuan II, yang diberi tanda P-9;
10. Fotokopi surat Nomor 560/429 /Disnaker/6.4/2020 Perihal Pengalihan Kerja dan Pemutusan Hubungan kerja, yang diberi tanda P-10;
11. Fotokopi Berita Acara penanda tangannan Addendum dan Kontrak Kerja, yang diberi tanda P-11;
12. Fotokopi surat Nomor 560/2691/Nakertrans/2020 Perihal Anjuran, yang diberi tanda P-12;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan saksi yang memberikan keterangannya dibawah sumpah, yakni sebagai berikut:



1. **Saksi Edwardo**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi;
 - Bahwa Penggugat bekerja sebagai operator Pompa.
 - Bahwa pada awalnya Penggugat bekerja pada Koperasi Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi dan ditempatkan di PTPN VII Sungai Lengi, namun untuk saat ini hubungan kerja Penggugat adalah dengan PTPN VII Sungai Lengi dengan status PKWT.
 - Bahwa pada saat di koperasi kontrak PKWT dibuat per 6 bulan.
 - Bahwa untuk kontrak PKWT dengan PTPN VII dilakukan sejak bulan Februari 2021.
 - Bahwa saksi dan Penggugat pernah manandatangani surat pencabutan gugatan dan kuasa, saat itu perusahaan yang memberikan surat tersebut sebagai syarat untuk bekerja kembali, tidak ada paksaan dari pihak perusahaan, tapi pilihan yang mau bekerja maka terlebih dahulu harus menandatangani surat tersebut.
 - Bahwa untuk hari kerja Penggugat pada PTPN VII Sungai Lengi adalah dari hari Senin sampai dengan Sabtu dari pukul 07.00-14.00 Wib.
 - Bahwa setahu saksi saat ini Penggugat masih bekerja pada PTPN VII Sungai Lengi.
2. **Saksi Fahrurozi**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi;
 - Bahwa Penggugat bekerja sebagai operator Pompa.
 - Bahwa pada awalnya Penggugat bekerja pada Koperasi Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi dan ditempatkan di PTPN VII Sungai Lengi, namun untuk saat ini hubungan kerja Penggugat adalah dengan PTPN VII Sungai Lengi dengan status PKWT.
 - Bahwa pada saat di koperasi kontrak PKWT dibuat per 6 bulan.
 - Bahwa untuk kontrak PKWT dengan PTPN VII dilakukan sejak bulan Februari 2021.
 - Bahwa saksi dan Penggugat pernah manandatangani surat pencabutan gugatan dan kuasa, saat itu perusahaan yang memberikan surat tersebut sebagai syarat untuk bekerja kembali, tidak ada paksaan dari pihak perusahaan, tapi pilihan yang mau bekerja maka terlebih dahulu harus menandatangani surat tersebut.
 - Bahwa untuk hari kerja Penggugat pada PTPN VII Sungai Lengi adalah dari hari Senin sampai dengan Sabtu dari pukul 07.00-14.00 Wib.
 - Bahwa setahu saksi saat ini Penggugat masih bekerja pada PTPN VII Sungai Lengi.

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Fotokopi Surat Perjanjian Pekerjaan Pekerja Borong 36 orang antara Unit Sungai Lengi dengan Kpkar RJ KU Suli Nomor SULI SPP/026/2020 tanggal 1 Juli 2020, yang diberi tanda T-I.1.a;
2. Fotokopi Surat Manajer Unit Suli Nomor Suli/SMK/011/2020 tanggal 29 Juni 2020 perihal Surat Mulai Kerja Jasa Pekerjaan Borong 36, yang diberi tanda T-I.1b;
3. Fotokopi Daftar Pekerja Borong tahun 2020 Unit Sungai Lengi, yang diberi tanda T-I.1c;
4. Fotokopi Surat Perjanjian Pekerjaan tanaman Sawit Antara PTPN VII Unit Sungai Lengi Nomor: KTR/SULI/ 01/2020 Tanggal 1 Februari 2020, yang diberi tanda T-I.2;
5. Fotokopi Surat dari Kepada Pimpinan PT Bank Negara Indonesia Cabang Prabumulih Kopkar Ruwa Jurai KU Suli Nomor 039.A/KRJ Suli/XII/2021 tanggal 5 Januari 2021 perihal daftar Gaji 2020 System Pairol, yang diberi tanda T-I.3;
6. Fotokopi Daftar Karyawan Kopkar RJ KU Suli, yang diberi tanda T-I.4;
7. Fotokopi BNI Autotran Transaction 01/GIKOPKAR Jurai, yang diberi tanda T-I.5;
8. Fotokopi Bukti Pengeluaran Bank Kopkar RJ KU Suli untuk pembayaran BPJS tahun 2020, yang diberi tanda T-I.6;
9. Fotokopi ID Card an Janu Cahyadi, yang diberi tanda T-I.7;
10. Fotokopi Surat Pernyataan Pencabutan Kuasa oleh Sdr. Depriansyah kepada Hermawan,SH-Eric Davitian,SH-Turiman,SH pada tanggal 5 Oktober 2020, yang diberi tanda T-I.8.a;
11. Fotokopi Surat Pencabutan Gugatan oleh Sdr. Depriansyah atas perkara nomor 187/Pdt.Sus/PHI/2020/PN.Plg tanggal 6 Februari 2020, yang diberi tanda T-I.8.b;
12. Fotokopi Perjanjian kerja waktu Tertentu (PKWT) antara PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi dengan Sdr. Depriansyah Nomor Suli/Ktr/09/2021 tanggal 1 Februari 2021, yang diberi tanda T-I.8.c;
13. Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pda Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 43/Pdt.Sus PHI/2020/PN.TJK, yang diberi tanda T-I.9;
14. Fotokopi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pda Pengadilan Negeri Tanjung Karang Nomor 45/Pdt.Sus PHI/2020/PN.TJK, yang diberi tanda T-I.10;
15. Fotokopi Risalah Pertemuan Pekerja dan PTPN VII Sungai Lengi acara Pemeriksaan Kasus Pengaduan DPC FSB NIKEUBA di PTPN VII Unit Sungai Lengi Kabupaten Muara Enim Rabu 10 Februari 2021 di

Halaman 30 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/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

Ruang Kantor PTPN VII Unit Sungai Lengi Pukul 3.30 WIB s/d selesai,
yang diberi tanda T-I.11;

16. Fotokopi Bukti Pelaporan jenis pekerjaan Penunjang Nomor
560/181/ Disnaker/6.4/2020 tanggal 07 Februari 2020, yang diberi
tanda T-I.12;

17. Fotokopi Bukti pengiriman Dokumen melalui Jasa JNE tanggal 8
Maret 2021 No.Pelanggan 11078200 Pengirim Andriansyah Penerima
Yth Ketua NIKEUBA KSBSI, yang diberi tanda T-I.13;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil Jawabannya, Tergugat I
telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangannya dibawah
sumpah yakni sebagai berikut:

1. **Saksi Mesfi Resfianto**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di
PTPN VII Unit Sungai Lengi;
- Bahwa saksi mulai bekerja sejak tahun 2001 sampai dengan
sekarang sebagai Krani;
- Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dibidang
perkebunan kelapa sawit dan ada pabriknya yang mengolah sawit
sampai dengan jadi CPO.
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan Penggugat yakni
Penggugat meminta untuk dialihkan hubungan kerjanya kepada
PTPN VII Sungai Lengi sebagai karyawan tetap.
- Bahwa awalnya Penggugat adalah pekerja dengan status PKWT
pada Koperasi Ruwa Jurai Sungai Lengi;
- Bahwa sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja.

2. **Saksi Dima Cahyani**, menerangkan sebagai berikut:

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat karena sama-sama bekerja di
PTPN VII Unit Sungai Lengi;
- Bahwa saksi mulai bekerja sejak tahun 2001 sampai dengan
sekarang sebagai Juru Tulis Afdeling 5;
- Bahwa Tergugat adalah perusahaan yang bergerak dibidang
perkebunan kelapa sawit dan ada pabriknya yang mengolah sawit
sampai dengan jadi CPO.
- Bahwa saksi mengetahui permasalahan Penggugat yakni
Penggugat meminta untuk dialihkan hubungan kerjanya kepada
PTPN VII Sungai Lengi sebagai karyawan tetap.
- Bahwa awalnya Penggugat adalah pekerja dengan status PKWT
pada Koperasi Ruwa Jurai Sungai Lengi;
- Bahwa sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja.

3. **Saksi Andriansyah**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut ;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan saksi bekerja pada
Tergugat.

Halaman 31 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat I mulai dari tahun 2019 dibagian pengolahan.
- Bahwa awalnya Penggugat bekerja dibagian keamanan yang bekerja dibawah koperasi ruwa jurai.
- Bahwa hubungan antara Tergugat I dengan Tergugat II adalah perjanjian kerja sama pemborongan pekerjaan.
- Bahwa Penggugat sudah mencabut gugatan dan kuasa dalam gugatan ini, dan sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat I dengan status PKWT.

4. **Saksi Yuli Krisnawati**, pada pokoknya menerangkan sebagai berikut ;

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan saksi bekerja pada Tergugat dibagian keuangan unit sungai lengi.
- Bahwa Penggugat bekerja di Tergugat I dibagian pengolahan.
- Bahwa Penggugat mulai bekerja sekitar tahun 2000an.
- Bahwa sebelum bekerja dengan Tergugat I, kemudian Penggugat bekerja melalui outsoucing pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2020 selanjutnya pada bulan Februari 2021 Penggugat bekerja pada Tergugat I sebagai PKWT.
- Bahwa hubungan antara Tergugat I dengan Tergugat II adalah perjanjian kerja sama pemborongan pekerjaan.
- Bahwa Penggugat sudah mencabut gugatan dan kuasa dalam gugatan ini, dan sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja pada Tergugat I.

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

1. Fotokopi Surat Komposisi pekerja Koperasi tahun 2019, yang diberi tanda T-2.1.a;
2. Fotokopi Surat komposisi Pekerja Koperasi tahun 2020, yang diberi tanda T-2.1.b;
3. Fotokopi Surat komposisi Pekerja Koperasi tahun 2021, yang diberi tanda T-2.1.c;
4. Fotokopi Surat Pernyataan Keputusan Rapat Koperasi Karyawan Ruwai Jurai PT Perkebunan Nusantara VII Kopkar Ruwai Jurai Nomor 01 tanggal 5 Juli 2019, yang diberi tanda T-2.2;

Menimbang, bahwa Tergugat II tidak mengajukan Saksi-saksi dalam persidangan, meskipun Majelis Hakim telah memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat serta Tergugat I dan Tergugat II mengajukan kesimpulannya masing-masing;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Halaman 32 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa oleh karena dalam jawaban Tergugat I dan Tergugat II terdapat tangkisan (eksepsi), maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang eksepsi terlebih dahulu, sebelum mempertimbangkan pokok perkara dalam perkara a quo;

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

1. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (obscur libel) karena dalil gugatan Penggugat bertentangan antara satu dalil dengan dalil lainnya dan terdapat ketidaksesuaian antara posita dengan petitum gugatan;
2. Gugatan Penggugat Kurang Pihak karena hanya menempatkan PTPN VII Unit Sungai Lengi sebagai Tergugat I dan Koperasi Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi sebagai Tergugat II, padahal faktanya Tergugat I dalam kerjasama pemborongan juga melakukan kerjasama dengan vendor/pihak ketiga lainnya;
3. Gugatan Penggugat error in persona karena Penggugat telah keliru menarik Tergugat sebagai pihak dalam perkara a quo yaitu PT Perkebunan Nusantara VII yang jelas-jelas tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat dalam masalah ini;
4. Pengajuan gugatan Penggugat premature (exception dilatoria) karena dalil Penggugat tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya dimana Penggugat tidak pernah menolak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja di perusahaan Tergugat I.

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat II dalam jawabannya juga telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya, sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (Obscur libel) karena dalil gugatan Penggugat bertentangan antara satu dalil dengan dalil lainnya dan terdapat ketidaksesuaian antara posita dengan petitum gugatan;
2. Gugatan Penggugat error in persona karena Penggugat telah keliru menarik Tergugat II Koperasi Karyawan Ruwa Jurai PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi yang jelas-jelas tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat dalam masalah ini;
3. Gugatan Penggugat tidak berlandaskan hukum karena seluruh materi gugatan yang diajukan oleh Penggugat, tampak secara nyata tidak memahami hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut, Penggugat telah menanggapi dalam refliknya yang pada pokoknya menyatakan alasan-alasan eksepsi yang diajukan oleh Tergugat I dan Tergugat II tersebut merupakan dalil-dalil yang bersifat subyektif, keliru, mengada-ada



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

serta tidak berdasarkan hukum, oleh karenanya eksepsi tersebut patutlah ditolak;

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

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat kabur dan tidak jelas (obscuur libel), Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa setelah meneliti dan mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat, menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat sudah cukup jelas sehingga dapat dipahami maksud dan tujuan dari gugatan Penggugat yang diajukan terhadap Tergugat I dan Tergugat II tersebut, dan dalam hal ini Majelis Hakim juga melihat bahwa antara dalil posita dan petitum satu dengan yang lainnya telah berkesesuaian serta tidak bertentangan, oleh karenanya dalil eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang eksepsi Tergugat I yang menyatakan gugatan Penggugat kurang pihak karena hanya menempatkan PTPN VII Unit Sungai Lengi sebagai Tergugat I, padahal faktanya Tergugat I dalam kerjasama pemborongan juga melakukan kerjasama dengan vendor/pihak ketiga lainnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-12 berupa Surat Anjuran Nomor 560/2690/Nakertrans/2020, didapatkan fakta hukum bahwa Penggugat mulai bekerja di PTPN VII Sungai Lengi sejak tanggal 30 Juni 2005 melalui Vendor Kopkar Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan Saksi Penggugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa pada awalnya Penggugat bekerja dengan Koperasi Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi dan ditempatkan bekerja pada PTPN VII Sungai Lengi, namun untuk saat ini hubungan kerja Penggugat adalah dengan PTPN VII Unit Sungai Lengi dengan status karyawan PKWT;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diatas, karena dalam mempekerjakan Penggugat Tergugat hanya bekerjasama dengan Koperasi Ruwa Jurai KU Sungai Lengi serta tidak terdapat vendor/ pihak ketiga lainnya, maka sudah benar jika Penggugat hanya menjadikan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi dan Koperasi Ruwa Jurai KU Sungai Lengi sebagai Para Tergugat dalam perkara a quo, oleh karenanya eksepsi Tergugat I tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa tentang eksepsi Tergugat I dan Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat error in persona, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Halaman 34 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/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

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1.1 dan T-1.2 berupa Surat Perjanjian Pekerjaan Pekerja Borong antara PTPN VII Unit Sungai Lengi dengan Koperasi Ruwa Jurai KU Sungai Lengi, didapatkan fakta hukum bahwa dalam mempekerjakan Penggugat, Tergugat telah bekerjasama dengan Tergugat II yaitu Koperasi Ruwa Jurai KU Sungai Lengi selaku pemborong pekerjaan, sehingga Majelis Hakim berpendapat sudah tepat jika Tergugat I dan Tergugat II ditarik oleh Penggugat dalam perkara a quo, oleh karenanya eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah pula ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang eksepsi Tergugat yang menyatakan gugatan Penggugat premature (exception Dilatoria) karena dalil Penggugat tidak sesuai dengan fakta yang sebenarnya, dimana Penggugat tidak pernah menolak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan sampai dengan saat ini Penggugat masih bekerja di perusahaan Tergugat I;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan apakah benar saat ini Penggugat telah bekerja pada Tergugat I dengan telah menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menurut Majelis Hakim hal tersebut merupakan materi dari pokok perkara yang harus dibuktikan kemudian dan akan dipertimbangkan selanjutnya dalam pokok perkara, oleh karenanya eksepsi Tergugat I tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang eksepsi Tergugat II yang menyatakan gugatan Penggugat tidak berlandaskan hukum karena seluruh materi gugatan yang diajukan oleh Penggugat, tampak secara nyata tidak memahami hubungan hukum antara pekerja dengan pemberi kerja;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dan mempelajari gugatan Penggugat, menurut Majelis Hakim gugatan Penggugat telah berlandaskan hukum yang berlaku di bidang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dan berkaitan dengan status hubungan kerja Penggugat apakah dapat dilakukan dengan PKWT ataukah tidak hal tersebut juga telah masuk pada materi pokok perkara yang menjadi perselisihan yang akan dipertimbangkan pada bagian pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, Majelis Hakim berkesimpulan Eksepsi Tergugat II tersebut tidak beralasan hukum sehingga haruslah pula ditolak;

Halaman 35 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/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)



Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum sebagaimana tersebut diatas, telah cukup alasan Majelis Hakim untuk menyatakan menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai perselisihan hak, dimana menurut Penggugat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) demi hukum telah beralih menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PWTT) dengan Tergugat I, karena hubungan kerja Penggugat dengan Para Tergugat tersebut tidak memenuhi ketentuan Pasal 66 dan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Kepmenakertrans Nomor 100 tahun 2004.

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat I membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa tuntutan Penggugat mengenai beralihnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II yang didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Tergugat I adalah tuntutan yang tidak berdasar dan tidak beralasan hukum, karena penyerahan pelaksanaan pekerjaan oleh Tergugat I kepada Tergugat II telah mengacu pada UU No. 13 Tahun 2003 Jo. Pasal 66 UU No. 11 Tahun 2020 yang mengatur bahwa Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain melalui perjanjian pemborongan pekerjaan.

Menimbang, bahwa didalam jawabannya Tergugat II membantah dalil-dalil Penggugat dengan mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan Tergugat II pada dasarnya tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat, karena Penggugat sebagai Pekerja borong dalam kerjasama pemborongan dilakukan atas dasar apabila tersedianya pekerjaan borong satuan hasil yang dapat dikerjakan;

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil tersebut di atas, yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak dalam perkara a quo adalah mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II, apakah dalam 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.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa sebelum Majelis Hakim mempertimbangkan pokok-pokok perselisihan dalam perkara a quo, maka Majelis Hakim perlu mempertimbangkan terlebih dahulu mengenai kedudukan hukum masing-masing pihak, baik sebagai Penggugat maupun sebagai Para Tergugat, apakah terdapat hubungan hukum diantara masing-masing pihak;

Menimbang, bahwa sesuai dengan dalil gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Penggugat merupakan Pekerja/Buruh Tergugat II selaku perusahaan penyedia jasa yang dipekerjakan di Perusahaan Tergugat I selaku pemberi pekerjaan, dengan masa kerja terhitung sejak tanggal 30 Juni 2005 dan jabatan Penggugat adalah sebagai Operator Pompa;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1.1.a, b, c dan bukti T-1.2, berupa Perjanjian pemborongan pekerjaan antara PTPN VII Unit Sungai Lengi dengan Koperasi Ruwa Jurai KU Sungai Lengi, didapatkan fakta hukum bahwa dalam mempekerjakan Penggugat, Tergugat I telah bekerjasama dengan Tergugat II, melalui perjanjian pemborongan pekerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai keterangan Saksi Penggugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa pada awalnya Penggugat bekerja pada Koperasi Ruwa Jurai Unit Sungai Lengi dan ditempatkan di PTPN VII Sungai Lengi, namun untuk saat ini hubungan kerja Penggugat adalah dengan PTPN VII Sungai Lengi dengan status PKWT.

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diatas telah terbukti bahwa Penggugat dengan Para Tergugat memiliki hubungan hukum dalam perkara a quo, dimana Penggugat adalah sebagai Pekerja/buruh yang dipekerjakan oleh Tergugat II selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja/ pemborong pekerjaan dan Tergugat I selaku perusahaan pemberi pekerjaan kepada Tergugat II;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan mencermati seluruh bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak dalam dipersidangan, khususnya pada bukti T-1.8.b berupa Surat Pencabutan gugatan perkara No. 187/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.PLG, didapatkan fakta hukum bahwa Penggugat Prinsipal atas nama Defriansyah telah mencabut gugatannya dengan melepaskan segala tuntutan dan gugatan yang sedang berjalan dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa selain bukti surat tersebut sebagaimana dalam bukti T-1.28.c berupa Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Perkebunan Nusantara VII Unit Sungai Lengi dengan Penggugat, didapatkan fakta hukum pula bahwa Penggugat atas nama Defriansyah terhitung mulai tanggal 1 Februari 2021 telah menandatangani perjanjian kerja PKWT dengan PT Perkebunan Nusantara VII (Tergugat I);

Halaman 37 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti surat tersebut, dari keterangan saksi-saksi baik saksi-saksi Penggugat maupun saksi-saksi Tergugat I, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat telah mencabut gugatannya dan menandatangani kontrak PKWT dengan Tergugat I, dimana sampai dengan saat ini Penggugat tersebut masih bekerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diatas, karena tuntutan pokok Penggugat adalah mengenai beralihnya hubungan kerja dari Tergugat II kepada Tergugat I beserta status hubungan kerjanya, namun sebagaimana faktanya Penggugat prinsipal yaitu Defriansyah saat ini telah bekerja pada Tergugat I dengan menandatangani perjanjian kerja waktu tertentu pada tanggal 1 Februari 2021 serta telah pula mencabut gugatannya, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan Penggugat dalam perkara a quo sudah tidak relevan lagi untuk dipertimbangkan, sehingga gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankeeljk Veerkhard).

Menimbang, bahwa dengan demikian, maka Majelis hakim tidak akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (Niet Ontvankeeljk Veerkhard), maka Majelis hakim tidak akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara a quo di bawah Rp150.000.000,00, maka biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada negara yang jumlahnya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

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

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

Menolak eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankeeljk Veerkhard);
2. Membebankan mbebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp 220.000,00 (dua ratus dua puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Jum'at tanggal 13 Agustus 2021 oleh Kami Abu Hanifah, S.H.,M.H., sebagai Ketua Majelis, Agus Triawan, S.H., M.H. dan Sarjono, S.H., M.H. masing-

Halaman 38 dari 39 Putusan Nomor 187/Pdt.sus-PHI/2020/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut diucapkan pada hari Kamis tanggal 26 Agustus 2021 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh Hakim Anggota tersebut, Mashur Mahmud, S.H., M.H. sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Hukum Penggugat dan Kuasa Hukum Tergugat I dan Tergugat II;

Hakim Anggota

Hakim Ketua

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

Abu Hanifah, S.H., M.H.

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Mashur Mahmud, S.H., M.H.

Perincian biaya:

1. Materai	: Rp 10.000,00;
2. Panggilan	: Rp.210.000,00;
Jumlah	: Rp.220.000,00;
	(dua ratus dua puluh ribu rupiah)