



PUTUSAN

Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg.

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

KURNIAWAN, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Perumnas Talang Kelapa Blok VII C2 NO.10 RT/RW.049/06 Talang Kelapa, Kecamatan Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Agus Suri, S.H., dan Kawan-kawan, Advokat / Legal Konsultan Hukum, beralamat di Jl. Kelapa Hijau Blok VII C2 No 12. RT/RW.049/06. Kelurahan. Talang Kelapa, Kecamatan Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan. Alamat Email: *agussurish7@gmail.com*. Berdasarkan surat Kuasa Khusus tanggal 27 April 2024, selanjutnya disebut sebagai.....**Penggugat**;

Lawan

1. PT. TUNAS MOBILINDO PERKASA, Alamat Kol. H. Burlian No.276. Sukarami, Kecamatan Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan dan alamat Office Address Jl. Raya Pasar Minggu No.7 Jakarta Selatan. Karena jabatannya diwakili oleh Andi Darwin selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ade Indera Primavaldi, Legal Staff pada PT Tunas Mobilindo Perkasa. Alamat email: *mobilindoperkasatunas@gmail.co*. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Mei 2024, yang selanjutnya disebut sebagai.....**Tergugat**;

2. PT. TRIBHUANA GARDA SAKTI (TGS), Alamat Kol. H. Burlian No.276. Sukarami, Kecamatan. Alang-alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Selanjutnya disebut.....**Turut Tergugat**.

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tanggal 1 Mei 2024

Halaman 1 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan melalui *E Court* di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 5 Mei 2024 dalam Register Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PT. TUNAS MOBILINDO PERKASA, (Badan Hukum yang memberikan Pekerjaan) sedangkan PT. TRIBHUANA GARDA SAKTI merupakan Badan Hukum Yang menyediakan jasa pekerja, hubungan kerja PENGGUGAT menurut jenisnya perjanjian kerja dengan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja, perjanjian kerja yang berlaku waktu itu adalah PKWT. Penggugat sebagai tenaga Keamanan (security) berganbung mulai 01 Januari 2019 s/d 01 Desember 2023 dan menerima upah bulanan ;
2. Bahwa secara *de facto* Penggugat "KURNIAWAN" adalah pekerja dengan perjanjian kerja (PKWT) namun tidak pernah menerima surat Keputusan atau perjanjian kerja dari para tergugat sebagaimana diisyaratkan dalam pasal 1 ayat (14) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan "perjanjian kerja" adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak;
3. Bahwa selama menjalankan pekerjaan atau tugas PENGGUGAT selalu disiplin dan penuh bertanggung jawab dibuktikan PENGGUGAT tidak Pernah mendapat tegoran lisan maupun tertulis dari para TEGUGAT berupa seperti SP-1, SP-2;
4. Bahwa dengan terjadinya peristiwa perselisihan hubungan industrial (perselisihan PHK) Penggugat diputus Hubungan kerja dengan alasan berakhir masa waktu kontrak kerjanya;
5. Bahwa dilihat dari masa kerjanya PENGGUGAT sudah bekerja lebih 5 (lima) tahun tidak terputus-putus jenis pekerjaannya bukan pekerjaan musiman dan bukan pula pekerjaan sementara sifatnya, dengan demikian seyogyanya demi hukum secara otomatis hubungan kerja Penggugat dengan Perusahaan para Tergugat beralih menjadi Perjanjian PKWTT bukan lagi Perjanjian PKWT; PP No.35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, dan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
6. Perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja / buruh dimuat secara tertulis dan wajib memuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud Undang-undang dan peraturannya yang berlaku;

Halaman 2 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



7. Bahwa UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pasal 66 ayat (1) 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 jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi ;
8. Bahwa badan hukum Penyedia jasa pekerja/ buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dan pencatatan harus terdaftar keinstansi yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan setempat;
9. Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 66 ayat (4) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, olehnya tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa perja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan;
10. Bahwa Penggugat di PHK Januari 2023 tidak mendapat haknya pelaksanaan PHK tersebut bertentangan dengan peraturan dan perundang-undangan, oleh karena itu TERGUGAT berkewajiban untuk membayar kepada PENGGUGAT berupa, Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, Penggantian Hak lain seharusnya diterima;
11. Bahwa kami Penesahat Hukum Penggugat menilai dan berpendapat atas peristiwa hukum berupa PHK dengan alasan berakhir Kontrak kerja kemudian diPHK, masa kerja Penggugat sudah melebihi 5 (lima) tahun dan secara terus menerus tanpa terputus-putus dan tanpa jeda, maka PHK yang dialami Penggugat merupakan PHK sepihak non Prosedural bertentang dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku dilihat dari :
 1. Peristiwa PHK ;
 2. Masa Kerja ;
 3. Kinirja, dan perubahan status hubungan kerja.
12. Bahwa Penggugat di PHK sepihak non procedural tanpa mendapat Hak pemohon menuntut pembayaran upah dalam bentuk segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja, merupakan hak yang timbul karena pemohon telah melakukan pengorbanan berupa adanya prestasi kerja sehingga hubungan antara hak tersebut dengan pemohon adalah sebagai Pemilik Hak. Bahwa PENGGUGAT Hubungan Kerja sudah berstatus PKWTT akibat di-PHK tidak ada hambatan apapun untuk menuntut hak nya karena telah jelaslah kepastian hukumnya;
13. Bahwa berdasarkan masa kerja Penggugat lebih dari 5(lima) tahun dan pekerjaan yang dilakoni status hubungan kerja PKWT sifatnya pekerjaan betul



sebagai jasa penunjang diperusahaan para Tergugat selama itu pula perjanjian kerjanya secara terus menerus tidak terputus-putus dan tanpa jeda akibatnya perjanjian kerja PKWT beralih menjadi perjanjian kerja PKWTT;

14. Dan oleh karena itu status hubungan kerja PENGGUGAT dengan para Tergugat tadinya PKWT dinyatakan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) maka status hubungan kerja Penggugat menjadi tenaga kerja Tetap pada Perusahaan Tergugat;

15. Bahwa status hubungan kerja Penggugat dengan Perusahaan Tergugat adalah dinyatakan Tenaga Kerja Tetap dan kemudian di-PHK tidak mendapatkan Hak nya , sesuai ketentuan dalam pasal 156 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu, pasal 40 ayat (1), (2), (3), dan ayat (4), dengan demikian Tergugat wajib membayar hak Penggugat berupa :

1. Uang Pesangon;
2. Uang penghargaan masa kerja;
3. dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima;

16. Bahwa dengan telah terjadinya Peristiwa Perselisihan Hubungan Industrial perselisihan (PHK) Penggugat dengan Tergugat tidak dapat dihindari, mediasi telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja kota Palembang, untuk mencari kata Mufakat / Damai " GAGAL " secara Hukum Proses PHK masi bergulir, Penggugat mengajukan Gugatan dan Tuntutan terhadap para Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus, untuk Medapat Hak-haknya mohon diadili;

17. Bahwa GAGAL untuk mendapat kata mufakat, secara hukum Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang mengeluarkan Anjuran dan Risala Nomor 567 / 273 / Disnaker / 2024 tertanggal, 19 Februari 2024, merupakan tiket syarat pengajuan gugatan terpenuhi PENGGUGAT untuk mendapat Hak-hak nya karena di-PHK mohon dikabulkan;

18. Bahwa penjelasan dalam Pasal 156 ayat (1), ayat (2), (3) dan ayat (4) Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jo Peraturan Pemerintah Nomor.35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu dan Undang - Undang Nomor. 6 Tahun 2023 Cipta Kerja. masa kerja Penggugat adalah 5 (lima) tahun 11 (Sebelas) bulan upah terakhir diterima sebesar Rp 3.404.771.- oleh karena itu hak wajib dibayar oleh TERGUGAT kepada PENGGUGAT adalah dinyatakan sebesar = Rp 56.178.721,5 (lima puluh enam juta seratus tujuh puluh delapan ribu tujuh ratus dua puluh satu koma lima rupiah);



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Bahwa mengingat Tergugat telah nyata-nyata terbukti melakukan pelanggaran hukum atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja maka adalah sangat mendasar bagi Majelis Hakim Yang Mulia untuk menyatakan bahwa Pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap PENGUGAT adalah tidak mendasar dan tidak sah secara hukum dan untuk hak-hak Penggugat haruslah dibayar;
20. Bahwa selanjutnya agar putusan dalam perkara ini nantinya dapat dilaksanakan, maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia uang paksa (dwangsom) agar dapat dibayar sebesar Rp.500.000.00 (lima ratus ribu rupiah) setiap harinya, setiap kali Tergugat lalai memenuhi isi putusan dalam perkara a quo terhitung sejak putusan diucapkan hingga dilaksanakan;
21. Bahwa mengingat gugatan Penggugat ini didasarkan pada alat bukti yang mempunyai kekuatan hukum secara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Negara Republik Indonesia, sehingga PENGUGAT Memohon agar Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A khusus menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya perlawanan atau kasasi;

Berdasarkan alasan-alasan diuraikan tersebut diatas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus c.q Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili Perkara ini sudi apalah kiranya berkenan memutuskan :

- Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat 8 (delapan) hari setah dibacakan putusan Perkara ini;

DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan dan Tuntutan PENGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan PHK terhadap Penggugat adalah sepihak non Prosedural;
3. Menghukum TERGUGAT untuk Membayar hak-hak Penggugat berupa Uang dinyatakan sebesar Rp 56.178.721,5 (Lima Puluh Enam Juta Seratus tujuh Puluh Delapan Ribu tujuh ratus dua puluh satu koma lima rupiah); dengan rincian:
 1. Uang pesangon
 - (6 X Upah sebulan X 2 ketentuan) = 6 X Rp 3.404.771 X 2 . = Rp 40.857.252.- (Empat Puluh Juta Delapan Ratus Lima Puluh Tujuh Ribu Dua Ratus lima Puluh dua Rupiah);
 2. Uang penghargaan masa kerja

Halaman 5 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- $(2 \times \text{upah sebulan}) = 2 \times \text{Rp } 3.404.771 = \text{Rp } 6.809.542$ (Enam Juta Delapan Ratus Sembilan ribu lima ratus empat puluh dua rupiah);

3. Uang Penggantian Hak lainnya :

3.1. Uang perumahan, Kesehatan, dan Perawatan. (uang pesangon + uang Penghargaan masa kerj $\times 15\%$) = Rp 40.857.252.- + Rp 6.809.542 $\times 15\%$ = Rp7.150.019,1.- (Tujuh Juta Seratus lima Puluh Ribu sembilan belas koma Satu Rupiah)

3.2. Uang Cuti tahunan $12/30 \times \text{upah sebulan} = (12/30 \times \text{Rp } 3.404.771) = \text{Rp } 1.361.908,4.-$ (satu juta tiga ratus enam puluh satu ribu sembilan ratus delapan koma empat rupiah);

4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat Uang paksa (Dwangsom) dinyatakan sebesar Rp. 500.000.00 (lima ratus ribu rupiah) setiap hari jika Tergugat Lalai dengan menjalankan putusan ini yang telah mempunyai kekuatan Hukum tetap;
5. Menyatakan dan menghukum Turut Tergugat untuk tunduk pada putusan perkara ini;
6. Menyatakan hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan para TERGUGAT putus setelah dibacakannya putusan ini;
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat perkara ini.

Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa mengadili, dan memutus perkara ini berpendapat lain, mohon dengan kerendahan hati supaya menjatuhkan putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat masing-masing menghadap Kuasanya tersebut, sedangkan Turut Tergugat atau kuasanya tidak pernah hadir dimuka persidangan setelah dipanggil secara patut menurut hukum;

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

Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

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

Halaman 6 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM EKSEPSI:

Gugatan Penggugat Telah Salah Sasaran Pihak Yang Digugat (*Error in Persona*)

1. Bahwa Gugatan Penggugat yang telah menjadikan Tergugat sebagai pihak tergugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini sangat jelas telah salah sasaran pihak yang digugat (*Error in Persona*), dikarenakan Tergugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat atau dengan perkataan lain, Penggugat bukan pekerja dari Tergugat dengan tidak terdapatnya perjanjian kerja dalam bentuk apapun antara Tergugat dengan Penggugat.
2. Bahwa Tergugat bukan sebagai pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini, lebih diperjelas dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Nomor 567/273/Disnaker/2024 tertanggal 19 Februari 2024 (selanjutnya disebut sebagai "Surat Anjuran") yang dilampirkan pada Gugatan Penggugat saat didaftarkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Palembang, dimana pihak-pihak dalam perselisihan hubungan industrial dalam Surat Anjuran tersebut adalah: 1. Pimpinan Perusahaan PT. Tribhuana Garda Sakti, Jl. Kol. H. Burlian No.276 Sukarami, Kecamatan Alang Alang Lebar, Palembang (dalam perkara ini selaku Turut Tergugat), dan Sdr. Kurniawan Cq. LBH GAPANSA, Jl. Rama IX No.49, Kel. Alang Alang Lebar, Kecamatan Alang Alang Lebar, Palembang (dalam perkara ini selaku Penggugat).
3. Bahwa mengingat Penggugat adalah Pekerja dari PT. Tribhuana Garda Sakti (Turut Tergugat) dan bukan pekerja dari Tergugat, maka sudah seharusnya Penggugat hanya menggugat Turut Tergugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini sebagaimana dimaksud dalam Surat Anjuran tersebut di atas, tanpa menjadikan Tergugat yang tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat, sebagai pihak dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini.
4. Bahwa dengan demikian Gugatan Penggugat yang menjadikan Tergugat sebagai pihak tergugat dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini sangat jelas telah salah sasaran pihak yang digugat (*Error in Persona*), sehingga oleh karena itu Gugatan Penggugat ini haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa seluruh dalil yang telah Tergugat kemukakan dalam EKSEPSI, mohon kiranya dinyatakan telah termasuk dan sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan Jawaban dalam POKOK PERKARA ini.
2. Bahwa Tergugat menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil Penggugat, terkecuali yang diakui oleh Tergugat secara tegas dan tertulis.

Halaman 7 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



3. Bahwa Tergugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat atau Penggugat bukan pekerja dari Tergugat, dikarenakan tidak terdapat perjanjian kerja dalam bentuk apapun antara Tergugat dengan Penggugat, sehingga gugatan perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) yang diajukan kepada Tergugat tidak mempunyai dasar hukum sama sekali dan merupakan gugatan yang telah salah sasaran pihak yang digugat (*Error in Persona*) sebagaimana telah diterangkan pada EKSEPSI di atas. Hal ini dibuktikan dengan Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Nomor 567/273./Disnaker/2024 tertanggal 19 Februari 2024 (selanjutnya disebut sebagai "Surat Anjuran") yang dilampirkan pada Gugatan Pengugat saat didaftarkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Palembang, dimana pihak-pihak dalam perselisihan hubungan industrial dalam Surat Anjuran tersebut adalah: 1. Pimpinan Perusahaan PT. Tribhuana Garda Sakti, Jl. Kol. H. Burlian No.276 Sukarami, Kecamatan Alang Alang Lebar, Palembang (dalam perkara ini selaku Turut Tergugat), dan Sdr. Kurniawan Cq. LBH GAPANSA, Jl. Rama IX No.49, Kel. Alang Alang Lebar, Kecamatan Alang Alang Lebar, Palembang (dalam perkara ini selaku Penggugat)
4. Bahwa dalam hal ini Tergugat hanya mempunyai hubungan hukum dengan Turut Tergugat berdasarkan Perjanjian Kerjasama Penyediaan Jasa Pengamanan No: 178/PKS-TMP2/LGL-HO/XII/2018 tanggal 31 Desember 2018 dan diperpanjang dengan Addendum Perjanjian Kerjasama Penyediaan Jasa Pengamanan No. 032/PKS-TMP2/LGL-HO/II/2021 tanggal 31 Desember 2020 ("PKS Jasa Pengamanan"), dimana berdasarkan PKS Jasa Pengamanan ini Turut Tergugat telah menempatkan Penggugat yang merupakan pekerja Turut Tergugat, sebagai Satpam untuk menjaga keamanan di Kantor Cabang milik Tergugat yang berlokasi Jl. Kol. H. Burlian No. 276, Kelurahan Sukarami, Kecamatan Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan;
5. Bahwa PKS Jasa Pengamanan antara Tergugat dengan Turut Tergugat tersebut lebih mempertegas fakta hukum dan bukti hukum bahwa Penggugat bukan pekerja dari atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat sebagaimana diatur dalam Pasal 9 PKS Jasa Pengamanan sebagai berikut
"9.1. Hubungan antara PIHAK PERTAMA (dalam hal ini Tergugat) dengan SATPAM (dalam hal ini Penggugat) bukan merupakan hubungan kerja antara Pengusaha/Majikan dengan Pekerja/Buruh maupun Hubungan Kerja Untuk Waktu Tertentu sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan yang berlaku.



9.2. Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas adalah antara SATPAM (dalam hal ini Penggugat) dengan PIHAK KEDUA (dalam hal ini Turut Tergugat).”

6. Bahwa hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Turut Tergugat secara implisit telah diakui sendiri oleh Penggugat dalam Gugatannya, khususnya Butir 1 yang secara garis besar Penggugat mengakui sebagai Pekerja PT. Tribhuana Garda Sakti (Turut Tergugat) selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja. Pengakuan Penggugat tersebut merupakan suatu bukti yang sempurna bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Turut Tergugat dan hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 1925 KUH Perdata yang berbunyi: “Pengakuan yang diberikan di hadapan Hakim, merupakan suatu bukti yang sempurna terhadap orang yang telah memberikannya, baik sendiri maupun dengan perantaraan seseorang yang diberi kuasa khusus untuk itu” dan Yurisprudensi MARI Nomor: 497/K/Sip/1971 tanggal 1 September 1971.
7. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Turut Tergugat berdasarkan suatu perjanjian kerja tersebut, telah sesuai pula dengan definisi Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No.13/2003”) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU No.11/2020”) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (“UU Ketenagakerjaan”) yang berbunyi:

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Dengan demikian segala hak dan kewajiban tentang hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang dibuat dan ditandatangani antara Penggugat dengan Turut Tergugat, hanya mengikat antara Penggugat dengan Turut Tergugat dan oleh karena itu yang berwenang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah Turut Tergugat selaku badan hukum yang telah mempekerjakan Penggugat.

8. Bahwa mengingat hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Turut Tergugat, maka perselisihan pemutusan hubungan kerja, termasuk tuntutan tentang uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penghargaan hak, sudah seharusnya diajukan Penggugat kepada Turut Tergugat



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

yang bertanggung jawab sebagai pengusaha yang mempekerjakan Penggugat sebagaimana dimaksud dalam Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang Nomor 567/273./Disnaker/2024 tertanggal 19 Februari 2024, dan tidak diajukan dan/atau dituntut kepada Tergugat yang tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat.

Dengan demikian gugatan pemutusan hubungan kerja, termasuk uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan/atau uang penghargaan hak dari Penggugat, kepada Tergugat tidak berdasarkan hukum sama sekali dan oleh karenanya Gugatan Penggugat kepada Tergugat haruslah ditolak untuk seluruhnya

9. Bahwa dalil Butir 9 dan 14 Gugatan Penggugat yang menyatakan bahwa 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 berdasarkan Pasal 66 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 (ketentuan sebelum diberlakukan UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja) tidak berdasarkan hukum sama sekali, karena sejak diberlakukannya UU No.11/2020 pada tanggal 2 November 2020, ketentuan Pasal 66 ayat (4) UU No.13/2003 tersebut telah dirubah menjadi berbunyi sebagai berikut:

“Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat”.

Oleh karena itu peralihan status hubungan kerja yang didalilkan oleh Penggugat haruslah dikesampingkan dan ditolak karena tidak terdapat dasar hukumnya dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

Disamping itu ketentuan lama dalam UU No.13/2003 pada Pasal 64 tentang perjanjian penyedia jasa pekerja telah dihapus dengan diberlakukannya UU No.11/2020 pada tanggal 2 November 2020, sehingga seluruh dalil dalam Gugatan Penggugat yang mendalilkan tentang perjanjian penyedia jasa pekerja harus dikesampingkan karena tidak terdapat dasar hukumnya dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini.

10. Bahwa adapun dalam UU Ketenagakerjaan yang berlaku saat ini (pasca diberlakukannya UU No.11/2020 pada tanggal 2 November 2020) terdapat ketentuan tentang Alih Daya sebagaimana diatur dalam Pasal 66 UU Ketenagakerjaan, yang mengatur:

(1) Hubungan kerja antara perusahaan alih daya dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Halaman 10 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



- (2) *Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.*
- (3) *Dalam hal perusahaan alih daya mempekerjakan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perjanjian kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh apabila terjadi pergantian perusahaan alih daya dan sepanjang objek pekerjaannya tetap ada.*
- (4) *Perusahaan alih daya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berbentuk badan hukum dan wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.*
- (5) *Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.*
- (6) *Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.*

Dengan demikian ketentuan tersebut sangat jelas mengatur bahwa perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.

11. Bahwa disamping itu pada tanggal 2 Februari 2021 telah diberlakukan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ("PP No.35/2021") sebagai Peraturan Pemerintah yang dimaksud pada Pasal 66 ayat (6) UU Ketenagakerjaan, dimana sama dengan ketentuan Pasal 66 ayat (2) UU Ketenagakerjaan pada Pasal 18 ayat (3) PP No.35/2021 telah mengatur:

"Perlindungan Pekerja/Buruh, Upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya".

Dengan demikian berdasarkan ketentuan di atas, gugatan perselisihan hubungan industrial (pemutusan hubungan kerja) dan tuntutan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, termasuk tuntutan provisi, yang diajukan Penggugat, merupakan tanggung jawab dari Turut Tergugat selaku Perusahaan Alih Daya, sehingga gugatan dan tuntutan Penggugat terhadap



Tergugat tidak berdasarkan hukum dan oleh karenanya haruslah ditolak untuk seluruhnya.

12. Bahwa dalil dan tuntutan Penggugat yang meminta agar Tergugat membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.500.000 per hari tidak memiliki dasar hukum untuk dikabulkan dikarenakan sebagai berikut:

a. Penggugat bukan pekerja dari atau tidak mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat sebagaimana sudah dijelaskan di atas, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial dan hak-hak ketenagakerjaan Penggugat merupakan tanggung jawab Turut Tergugat selaku badan hukum yang mempekerjakan Penggugat.

b. Lembaga uang paksa (*dwangsom*) hanya dapat dijatuhkan terhadap putusan dengan sifat *condemnatoir* yang bukan merupakan putusan pembayaran sejumlah uang, sesuai ketentuan Pasal 606a Rv yang mengatur bahwa suatu putusan Hakim, selain putusan mengenai hukuman untuk membayar sejumlah uang, sebagaimana halnya dalam perkara *a quo*, dapat ditentukan untuk menyerahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Hakim, yang dinamakan uang paksa. Dengan demikian, untuk tuntutan yang berupa pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (*dwangsom*). Adapun ketentuan Pasal 606a Rv berbunyi sebagai berikut: "*Sepanjang suatu keputusan Hakim mengandung hukuman untuk sesuatu yang lain daripada membayar sejumlah uang, maka dapat ditentukan, bahwa sepanjang atau setiap kali terhukum tidak memenuhi hukuman tersebut, olehnya harus diserahkan sejumlah uang yang besarnya ditetapkan dalam keputusan Hakim, dan uang tersebut dinamakan uang paksa*".

c. Hal tersebut di atas juga dipertegas dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung Republik Indonesia ("MARI") sebagai berikut:

- Yurisprudensi MARI No. 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973 sebagai berikut: "*Lembaga hukum "uang paksa" atau Dwangsom (ex pasal 606 rv) tidak dapat diterapkan terhadap perkara perdata yang dictum putusan Hakim berupa: Menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang kepada Penggugat*"; dan
- Yurisprudensi MARI No.307 K/Sip/1976 tanggal 7 Desember 1976 sebagai berikut: "*Tuntutan akan uang paksa harus ditolak dalam hal putusan dapat dilaksanakan dengan eksekusi trial bila keputusan yang bersangkutan mempunyai kekuatan yang pasti*".

13. Bahwa dalil dan tuntutan Penggugat yang memohon agar putusan perkara ini



dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), meskipun terdapat upaya hukum, verzet, banding maupun kasasi, adalah bertentangan dengan Surat Edaran MARI No. 03 Tahun 1978 tertanggal 1 April 1978 yang menegaskan kembali agar supaya tidak menjatuhkan keputusan "*uitvoerbaar bij voorraad*" walaupun syarat-syarat dalam pasal 180 ayat 1 H.I.R./191 ayat 1 Rbg. telah terpenuhi. Oleh karenanya tuntutan Penggugat semacam ini haruslah ditolak.

14. Bahwa mengingat nilai Gugatan yang diajukan oleh Penggugat di bawah nilai Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara ini dibebankan kepada Negara.
15. Bahwa dalil-dalil dan tuntutan-tuntutan selain dan selebihnya dari Penggugat tidak ditanggapi secara satu persatu oleh Tergugat karena sudah ditanggapi secara keseluruhan dalam Jawaban ini. Disamping Penggugat memang bukan pekerja dari Tergugat berdasarkan suatu perjanjian kerja, maka seluruh dalil dan tuntutan Penggugat tersebut tidak berdasarkan fakta-fakta hukum dan bukti-bukti hukum serta tidak berdasarkan hukum sama sekali, bahkan bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Pelaksananya, sehingga oleh karenanya seluruh dalil dan/atau tuntutan Penggugat tersebut haruslah ditolak untuk seluruhnya.

Berdasarkan fakta-fakta hukum dan alasan-alasan yang telah diuraikan di atas, Tergugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima Eksepsi Tergugat.
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).
3. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara.

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat tidak mengajukan Replik meskipun Majelis Hakim memberikan kesempatan untuk itu;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengajukan bukti surat berupa;

1. Fotokopi Rekening Tahapan Bank BCA KCP Kolonel Haji Burlian Nomor Rekening : 6175232901 periode September 2023 atas nama Kurniawan, diberi tanda **P-1**;
2. Fotokopi Rekening Tahapan Bank BCA KCP Kolonel Haji Burlian Nomor Rekening : 6175232901 periode Oktober 2023 atas nama Kurniawan, diberi tanda **P-2**;
3. Fotokopi Rekening Tahapan Bank BCA KCP Kolonel Haji Burlian Nomor Rekening : 6175232901 periode November 2023 atas nama Kurniawan, diberi tanda **P-3**;

Menimbang, bahwa Penggugat tidak mengajukan saksi-saksi dan/ atau ahli dalam persidangan, meskipun Majelis Hakim telah pula memberikan kesempatan untuk itu.

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

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Sama Penyediaan Jasa Pengamanan No : 178/PKS-TMP2/LGL-HO/XII/2018 tanggal 31 Desember 2018, diberi tanda **T-1**;
2. Fotokopi Addendum Perjanjian Kerjasama Penyediaan Jasa Pengamanan antara PT. Tunas Mobilindo Perkasa dengan PT. Tribhuana Garda Sakti No. 032/PKS-TMP2/LGL-HO/II/2021 tanggal 31 Desember 2020, diberi tanda **T-2**;
3. Fotokopi Perjanjian Penunjukan Penyedia Jasa Keamanan antara PT. Tunas Mobilindo Perkasa dengan PT. Tribhuana Garda Sejahtera Nomor 039/PKS-TMP2/LGL-HO/II/2023 tanggal 03 Januari 2023, diberi tanda **T-3**;
4. Fotokopi Invoice Nomor 320/TMP/X/2023 tanggal 01 Oktober 2023 periode 01 September sampai dengan 30 September 2023, diberi tanda **T-4**;
5. Fotokopi Transaksi Multi Auto-Transfer Nomor Referensi : 23101900580162 tanggal 19 Oktober 2023 dari Tunas Mobilindo Perkasa ke Tribhuana Garda Sakti, diberi tanda **T-5**;
6. Fotokopi Invoice Nomor R-375/TMP/XI/2023 tanggal 01 November 2023 periode 01 Oktober sampai dengan 31 Oktober 2023, diberi tanda **T-6**;
7. Fotokopi Transaksi Multi Auto-Transfer Nomor Referensi : 23112300713899 tanggal 23 November 2023 dari Tunas Mobilindo Perkasa ke Tribhuana Garda Sakti, diberi tanda **T-7**;
8. Fotokopi Transaksi Multi Auto-Transfer Nomor Referensi : 23121300091319 tanggal 13 Desember 2023 dari Tunas Mobilindo Perkasa ke Tribhuana Garda Sakti, diberi tanda **T-8**;

Halaman 14 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/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)



9. Fotokopi Invoice Nomor T-R377/TMP/XII/2023 tanggal 05 Desember 2023 periode 01 November sampai dengan 30 November 2023, diberi tanda **T-9**;
10. Fotokopi Transaksi Multi Auto-Transfer Nomor Referensi : 23122900370922 tanggal 29 Desember 2023 dari Tunas Mobilindo Perkasa ke Tribhuana Garda Sakti, diberi tanda **T-10**;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Tergugat tidak mengajukan saksi-saksi dan/ atau ahli dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Tergugat telah mengajukan kesimpulan, sedangkan Penggugat tidak mengajukan kesimpulan;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat selengkapnyanya sebagaimana diuraikan dalam gugatannya.

Menimbang, bahwa oleh karena Turut Tergugat pada hari persidangan yang telah ditentukan yaitu pada hari Selasa, tanggal 14 Mei 2024, hari Rabu, tanggal 5 Juni 2024, hari Rabu, tanggal 3 Juli 2024, dan hari Rabu, tanggal 7 Agustus 2024, tidak hadir dipersidangan dan tidak pula menyuruh orang lain untuk hadir sebagai wakilnya, sedangkan Turut Tergugat tersebut telah dipanggil secara patut dan ketidakhadirannya bukanlah disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah menurut hukum, untuk itu Majelis Hakim berpendapat bahwa Turut Tergugat tidak berkehendak mempergunakan dan mempertahankan haknya atas gugatan Penggugat tersebut.

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *aquo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai eksepsi Tergugat.

DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa bersamaan dengan jawabannya Tergugat telah mengajukan eksepsi atas gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat telah salah sasaran pihak yang digugat (*Error in Persona*) karena Tergugat tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat atau dengan perkataan lain, Penggugat bukan pekerja dari Tergugat, melainkan Pekerja dari PT. Tribhuana Garda Sakti (Turut Tergugat).

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim memberikan pertimbangan sebagai berikut :



Menimbang, bahwa untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan hukum atau dalam hal ini hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, menurut Majelis Hakim hal tersebut telah masuk pada bagian pokok perselisihan perkara *a quo*, untuk itu akan dipertimbangkan pada bagian pokok perkaranya, sehingga eksepsi Tergugat haruslah ditolak.

Menimbang, bahwa meskipun eksepsi Tergugat ditolak, namun demikian untuk memastikan bahwa gugatan *a quo* telah memenuhi syarat formal sebagaimana yang ditentukan dalam ketentuan hukum acara yang berlaku, maka Majelis Hakim perlu memeriksa syarat formal lainnya.

Menimbang, bahwa memperhatikan gugatan Penggugat, bahwa pihak yang didudukkan sebagai Tergugat dalam perkara *a quo* adalah PT. Tunas Mobilindo Perkasa dan pihak yang didudukkan sebagai Turut Tergugat adalah PT. Tribhuana Garda Sakti (TGS).

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim memeriksa Risalah dan Anjuran Nomor 567/273/Disnaker/2024 tanggal 19 Februari 2024 dari Dinas Tenaga Kerja Kota Palembang, yang dijadikan lampiran dalam pengajuan gugatan *a quo*, diperoleh fakta hukum bahwa pihak perusahaan yang ditarik/ diikutsertakan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi oleh Penggugat hanyalah PT. Tribhuana Garda Sakti, sedangkan PT. Tunas Mobilindo selaku Tergugat tidak pernah ditarik/ diikutsertakan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi tersebut.

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat belum pernah melakukan penyelesaian perselisihan melalui mediasi dengan PT. Tunas Mobilindo, sementara Penggugat telah mendudukkan PT. Tunas Mobilindo sebagai Tergugat dalam perkara *a quo*, maka gugatan Penggugat menjadi *premature*, dengan demikian gugatan Penggugat haruslah dinyatakan mengandung cacat formal.

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa oleh karenagugatan Penggugat telah dinyatakan mengandung cacat formalkarena *Premature*, maka cukup beralasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan gugatanPenggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*), untuk ituMajelis Hakim tidak akan mempertimbangkanpokok perkaranya;

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat tersebut.
- Menyatakan gugatan Penggugat cacat formal karena *premature*.

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);
2. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara yang hingga putusan ini diucapkan ditaksir sebesar Rp160.000,00 (seratus enam puluh ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus, pada hari Rabu tanggal 4 September 2024 oleh kami Romi Sinatra, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Agus Triawan, S.H., M.H., dan Sarjono, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut telah dibacakan dalam persidangan yang terbuka untuk umum, pada hari Rabu, tanggal 11 September 2024, dengan dihadiri oleh Ferry Irawan, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

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

Romi Sinatra, S.H., M.H.

Sarjono, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Halaman 17 dari 18, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg



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

Ferry Irawan, S.H., M.H.

Rincian biaya perkara Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Plg :

Panggilan	: Rp150.000,00
Materai	: Rp 10.000,00+
Total	: Rp160.000,00 (seratus enam puluh ribu rupiah);