



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PUTUSAN

Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

DEMI Keadilan Berdasarkan Ketuhanan yang Maha Esa

(1.1) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, yang memeriksa dan memutus perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan yang diajukan oleh:

PUJIATI, tempat tanggal lahir: Ngawi, 6 Januari 1977, jenis kelamin: perempuan, Kewarganegaraan: Indonesia, agama: Islam, pekerjaan: karyawan swasta, alamat: Dusun Kenongo RT04 RW01 Desa Mlirip Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto, email pujiatie688@gmail.com dalam hal ini memberi kuasa kepada Nurkholik, S.H., M.H., Advokat pada Kantor Advokat "Cahaya Gemilang" berkantor di Dusun Kenongo RT04 RW01 Nomor 142 Desa Mlirip Kecamatan Jetis Kabupaten Mojokerto, alamat e-mail: noorcholik71@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 September 2024 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 4615/HK/X/2024, tanggal 8 Oktober 2024, sebagai Penggugat;

LAWAN

PT SABDA ALAM, beralamat di Jl Mayjen Bambang Yuwono No. 79 Jabaran Balongbendo Sidoarjo, dalam hal ini diwakili oleh Lukis Sasmito, S.H., selaku Direktur PT Sabda Alam, yang berdomisili hukum di Suwaluh Selatan RT011 RW003, Balongbendo Sidoarjo, berdasarkan Akta Pendirian Nomor 10 tanggal 28 Februari 2019 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-0016720.AH.01.02.TAHUN 2019, berkedudukan di Jalan Raya Surabaya-Madiun Km. 99, Dusun Klintar, Desa Pelem, Kertosono, Nganjuk 64351, memberikan kuasa kepada: Siti Masitoh, Manager HR Office PT Sabda Alam, yang beralamat di Dsn. Wonogiri RT 1 RW 1 Tunggalpager Pungging Mojokerto, email siti.legal@gmail.com berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 16 Oktober 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 4799/HK/X/2024 tanggal 17 Oktober 2024, sebagai Tergugat;

PT PUTRA MANDIRI INTIPACK, beralamat di Ds. Watesari Balongbendo Sidoarjo, diwakili oleh Iwan Widyanto jabatan Direktur PT Putra Mandiri Intipack, yang berdomisili hukum di Jl Taman Asri Selatan
Halaman 1 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

No.57 Tambak Rejo Waru Sidoarjo, berdasarkan Akta Pendirian Nomor 4 tanggal 2 Agustus 2023 dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor AHU-AH.01.09-0147661, berkedudukan di Ds. Watesari Balongbendo Sidoarjo, alamat email: marketingpmi@ymail.com, memberikan kuasa kepada Anggraini jabatan Staff HRD alamat Perum Griya Bhayangkara Blok A1/10 Masangan Kulon Sidoarjo, alamat email hrd.ptpmi@gmail.com berdasarkan surat kuasa khusus No.017/PMI/PMDN/X/2024 tanggal 17 Oktober 2024, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor: 4800/HK/X/2024 tanggal 17 Oktober 2024, sebagai Turut Tergugat;

(1.2) Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatannya tanggal 10 September 2024 yang dilampiri anjuran/risalah penyelesaian yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 8 Oktober 2024 dalam Nomor Register: 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja yang bekerjasama dengan Tergugat dan ditempatkan bekerja pada Turut Tergugat sejak tanggal 2 Januari 2020 sampai dengan 12 Agustus 2023;
2. Bahwa Penggugat pada saat bekerjasama dengan Tergugat menggunakan sistim Kerja Kontrak secara continew tanpa terputus sejak Tanggal 2 Januari s/d Desember 2023 berselang enam (6) bulan sekali Penggugat menanda tangani kontrak kerja dan selama itu Penggugat ditempatkan bekerja di Turut Tergugat;
3. Bahwa Penggugat bekerjasama dengan Tergugat I dan ditempatkan bekerja di Perusahaan Turut Tergugat sebagai tenaga Satuan Pengaman (SATPAM), dimana tenaga Satpam adalah suatu jenis pekerjaan yang sifatnya tetap, sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 59 bahwa " PKWT hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu "dan juga sebagaimana

Halaman 2 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Undang-undang Nomor 35 Tahun 2021 Bagian Kedua tentang PKWT Ayat (2) yaitu "PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap";

4. Bahwa Penggugat pada saat menerima kontrak kerja dengan Tergugat I di tahun 2020 dimulai Tanggal 2 Maret 2020 (Tetapi dalam bulan Januari dan Pebruari 2020 sudah mulai bekerja dan dianggap masa percobaan oleh Turut Tergugat) hingga kontrak pertama berakhir 30 Juni 2020, selanjutnya tanggal 1 Juli 2020 dikontrak lagi hingga berakhir pada tanggal 31 Desember 2020. Pada tanggal 1 Januari 2021 dikontrak lagi hingga tanggal 30 Juni 2021 selanjutnya pada Tanggal 01 Juli 2021 sampai tanggal 31 Desember 2021, dilanjutkan kontrak kerja lagi pada tanggal 01 Januari 2022 hingga tanggal 30 Juni 2022 dan kemudian dilanjutkan tanggal 01 Juli 2022 sampai tanggal 31 Desember 2022, Kontrak terakhir dilanjutkan lagi pada tanggal 02 Januari 2023 sampai 31 Desember 2023, artinya disini untuk Penggugat mulai bekerja sama dalam sistim kontrak kerja dengan Tergugat I sebanyak 6 (enam) kali kontrak dan Penggugat menjalani kontrak dengan waktu tiga tahun delapan bulan;
5. Bahwa dalam ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait dalam sistim kontrak kerja sebagaimana Pasal 59 (pada point nomor 3 huruf a, b dan c), maka apabila dilakukan oleh Penerima Kerja dalam hal ini Tergugat I yang mana itu tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang maka dianggap batal demi hukum dan secara otomatis sistim kerja yang dipakai adalah menjadi PKWTT atau Karyawan Tetap dan sebagaimana Anjuran dari Kantor Disnakertrans Wil. Sidoarjo;
6. Bahwa Penggugat merupakan pekerja Tergugat I ketika sistim kontrak kerja berlangsung menerima gaji Upah Minimum Kabupaten Sidoarjo yang berlaku dan ditetapkan secara sah menurut Undang-undang;
7. Bahwa Penggugat merupakan Pekerja pada Tergugat I yang mempunyai masa kerja selama 3 (tiga) tahun delapan bulan terhitung sejak tanggal masuk 2 Januari 2020 sampai dengan 12 Agustus 2023 berdasarkan gaji yang diterimakan (vite data P-2);
8. Bahwa terkait perhitungan Uang pesangon, Perhitungan Uang Masa kerja dan Perhitungan Uang Hak berdasarkan PERPPU Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Bagian Kedua mengenai Hak Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 40 Ayat (1),(2),

Halaman 3 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3) dan (4) karena Penggugat di PHK pada Tanggal 12 bulan Agustus Tahun 2023;

9. Bahwa selama Penggugat bekerja pada Tergugat I dan ditempatkan di Perusahaan Turut Tergugat tidak pernah menyatakan untuk mengundurkan diri baik secara lisan apalagi tertulis (Terbukti dengan Jawaban dari Anjuran Disnakertrans sebagaimana Vite P-3);
10. Bahwa Penggugat pernah mengajukan Gugatan Perdata dengan Agenda Gugatan tentang Perselisihan PHK ke Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 13/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.SBY, dengan Putusan *Neit Ontvankelijke verklaard/NO* yang diputus pada Hari Selasa Tanggal 26 Maret 2024 dengan Amar Putusan Dalam Eksepsi *Error In Persona* karena Penggugat salah menyebutkan alamat atau Tempat Tinggal Tergugat I;
11. Bahwa pokok Perkaranya adalah pada saat Penggugat sedang Off (karena giliran libur) tiba-tiba pada hari Sabtu tanggal 12 Agustus 2023 sekira pukul 08.56 wib mendapat washApp dari Bu Anggraeni yang menjabat sebagai HRD di Perusahaan Turut Tergugat yang berisi "Assalamualaikum, mbak sudah dapat info dari pak wanto, saya pribadi mohon maaf lahir bathin, bila selama bergabung jadi team saya, ada salah sikap dan ucap, semoga sukses selalu, Amiin,dilanjut washApp kedua "Kita tetap silaturahmi ya mbak, nanti biar pak yanto yang memberi informasi ke mbak puji, salam untuk keluarga, dan terima kasih atas kerjasamanya yang baik selama ini, semoga kita senantiasa dalam lindungan Allah,Amiiin";
12. Bahwa selanjutnya pada Hari Minggu tanggal 13 Agustus 2023 (saat masih giliran Off) sekitar pukul 06.15 wib, Penggugat mendapat telephon melalui HandPhone sdr.Suyanto yang menjabat sebagai Koordinator Lapangan Perusahaan milik Tergugat I yang menyampaikan "Bu, waduh, gimana ini bu, saya harus menyampaikan, tapi kayaknya gak enak, gimana,ya"! Dijawab oleh Penggugat "Gak apa-apa pak,disampaikan saja,ada apa"?Selanjutnya saudara Suyanto "Bu,mulai besok senin sampean sudah gak boleh masuk lagi sama Bos e ,untuk suratnya besok senin ya,bu soalnya orang kantor sini libur"Dijawab Penggugat "Ya,pak Yanto";
13. Bahwa setelah menutup telepon, selang beberapa menit klien Penggugat menghubungi saudara Suyanto untuk memperjelas dan mempertegas apa yang baru saja disampaikan "Pak, maksudnya saya besok senin itu

Halaman 4 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ke kantor Sabda Alam? "Dijawab Suyanto" Ya, bu" Selanjutnya klien Penggugat menanyakan lagi "Agendanya apa pak yanto kesana"? Dijawab Suyanto "Ya, biasa bu, tanda tangan kayak teman-teman yang lain!";

14. Bahwa dalam pembicaraan per handphone antara Suyanto dan Klien Penggugat pada Hari Minggu Tanggal 13 Agustus 2023 pukul 06.15 wib, tidak ada pembicaraan sama sekali mengenai akan "dipindah kerja atau dipekerjakan kembali" seperti yang disampaikan didepan Petugas Disnakertrans Sidoarjo saat Mediasi, yang ada justru klien Penggugat diminta datang ke Kantor Tergugat untuk tanda tangan resign dan akan diberi Surat Reverensi Kerja seperti 4 orang rekan kerja yang lain;
15. Bahwa untuk meyakinkan jawaban telephon dari saudara Suyanto, Penggugat saat itu menghubungi rekan kerjanya sesama Satpam atas nama Sugeng yang seminggu sebelumnya juga "dikembalikan" dari Perusahaan (User) Tergugat II bersama sama lima pekerja lainnya yaitu: Sugeng Hariadi, Mustain, Nur Ahmad Slamet, Sudirohusodo, M.Fadil, yang kesemuanya adalah Satpam yang selama ini menjadi rekan kerja Penggugat dan menanyakan ketika datang kekantor Tergugat I apa yang dilakukan!, oleh saudara Sugeng Hariadi dijawab bahwa disuruh tanda tangan pengunduran diri dan diberi Surat Referensi Kerja, selanjutnya Penggugat sempat menanyakan ke Sugeng Hariadi "Lho, kenapa sampean mau tanda tangan pengunduran diri"? Dijawab "Iya bu, disana sudah ada formatnya, kita disuruh menyalin pakek tulisan tangan, tinggal tanda tangan, lha saya juga butuh untuk pencairan BPJS ";
16. Bahwa selanjutnya melalui Kuasa Hukum "Cahaya Gemilang Firma" Penggugat mengirim surat ke Tergugat I pada pukul 08.00 tanggal 14 Agustus 2023, namun dijawab oleh pihak Management Tergugat I dengan melakukan pemanggilan secara langsung kepada klien Penggugat, bukan kepada Kuasa Hukum sebagaimana Surat Kuasa yang sudah ditandatangani oleh Pemberi Kuasa yaitu Penggugat;
17. Bahwa pada tanggal 14 Agustus 2023 pukul 12.00 WIB klien Penggugat mendapatkan Surat Panggilan Ke I yang ditanda tangani an. Suyanto dengan redaksi agar menemuinya di kantor Tergugat I yang beralamat di Jl.Mayjen Bambang Yuwono No.79, Jabaran Sidoarjo dan disusul Surat Panggilan Ke II pada pukul 18.00 wib;
18. Bahwa atas Surat Panggilan ke I & II tersebut, Penggugat membalas melalui WashApp bahwa untuk permasalahan tersebut sudah diserahkan

Halaman 5 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ke Kuasa Hukumnya atas nama NURKHOLIK,S.H.,M.H dari “ Cahaya Gemilang”, tetapi tidak dibalas namun sudah dibaca,terbukti ada centang biru dua walaupun paginya pukul 08.30 wib Penggugat sudah berkirim surat ke yang bersangkutan (vite bukti P-4);

19. Bahwa Penggugat tidak pernah menolak untuk dipekerjakan kembali semenjak di WhatsApp oleh Pimpinan HRD yaitu Bu Anggraeni yang bekerja di Perusahaan Tergugat II dan sekali lagi diperjelas oleh Bpk Suyanto yang bekerja di Perusahaan Alih Daya Tergugat I, tetapi saat di WhatsApp tidak ada kata-kata yang menyatakan bahwa Penggugat akan “dipekerjakan kembali atau ditempatkan di tempat kerja lain” justru yang sangat jelas adalah penyampaian saudara Suyanto pada saat telephon melalui HP pada hari Minggu tanggal 13 Agustus 2023 pukul 06.30 wib, yang menyatakan per hari Senin tanggal 14 Agustus 2023 sudah “ tidak boleh masuk kerja di Perusahaan Tergugat II” karena sudah ada penggantinya (Security Wanita);
20. Bahwa hal tersebut diperjelas lagi oleh saudara Suyanto melalui telephon HP pada tanggal 13 Agustus 2023 pukul 06.45.wib, dengan penyampaian “Suratnya hari senin saja bu, karena sekarang kantor libur” dan sekali lagi kita tegaskan Saudara Suyanto tidak ada pembicaraan mengenai penempatan kerja lain atau dipekerjakan kembali ditempat lain;
21. Bahwa atas perselisihan tersebut, pihak Penggugat melalui Kuasa Hukum mengundang untuk dilakukan pertemuan Bipartit dan terjadilah pertemuan Bipartit pada tanggal 28 Agustus 2023 antara Tergugat I dan Penggugat , tetapi tidak menemukan titik temu;selanjutnya juga dilakukan Bipartit antara Tergugat II dan Penggugat pada hari tanggal yang berbeda tetapi juga tidak ada titik temu;
22. Bahwa atas perselisihan PHK antara Penggugat yang diwakili oleh Kuasa Hukum Nurkholik,S.H.,M.H. dengan Tergugat I, dan melibatkan Tergugat II yang diwakili hingga saat ini tidak menemukan titik temu maka Kuasa Hukum membuat surat ke Kantor Disnakertrans untuk dapatnya dilakukan Mediasi;
23. Bahwa ketika terjadi mediasi di Kantor Disnakertrans Sidoarjo pada pertemuan mediasi tingkat pertama 07 September 2023 pukul 11.00 wib, Tergugat I membawa surat panggilan kerja untuk Penggugat yang dalam Surat Panggilan Kerja tersebut “rencananya” Penggugat akan dipekerjakan di daerah Sepanjang (Ngelom) tetapi tidak jelas Perusaan apa dan sebagai apa, dimulai sejak kapan bekerjanya, Tergugat I hanya

Halaman 6 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berdiali “seandainya saat Penggugat diminta hadir ke Kantor Tergugat I, hadir”, karena tidak hadir” akhirnya kita anggap mengundurkan diri”, demikian (statemend)nya tetapi ketika Penggugat menanyakan “Kenapa pak Suyanto tidak langsung menyampaikan pada saat telephon?”, pihak Tergugat I tidak ada penjelasan;

24. Bahwa Penggugat berpendapat dan berkeyakinan, apabila Tergugat I benar-benar memindahkan kerja di Perusahaan lain, maka saat berkomunikasi antara Penggugat dan saudara Suyanto (Korlap) pasti ada perkataan “dipindah tugas atau dipekerjakan di Perusahaan lain” tetapi faktanya tidak demikian;
25. Bahwa Tergugat I berkesimpulan bahwa Penggugat tidak hadir saat dipanggil sebanyak dua kali dengan surat panggilan, maka dikatakan dianggap mengundurkan diri, adalah sangat mengada-ada karena yang dikatakan pengunduran diri sebagaimana Perppu Cipta Kerja Pasal 81 angka 45 yang memuat baru Pasal 154 A ayat (1) huruf i Undang-undang Ketenagakerjaan salah satunya adalah “mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri”;
26. Bahwa disamping Tergugat I tidak memberikan alasan mengapa pihak Tergugat II “mengembalikan” Penggugat ke Tergugat I sebagai Jasa Alih Daya yang bertanggung jawab dan masalah intinya apa sehingga Penggugat “dikembalikan”;
27. Bahwa memang saat pertemuan Bipartit di Kantor Disnakertrans Sidoarjo, Tergugat II beralasan bahwa perusahaan Tergugat II sudah menjadi kebiasaan apabila “pekerja” dirasa tidak cocok, selama ini akan “mengembalikan” ke Pekerja Alih Daya, demikian jawaban dari Tergugat II;
28. Bahwa dalam Pendapat, Pertimbangan Dan Anjuran Mediator Hubungan Industrial sebagaimana uraian diatas adalah Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Hak sebagaimana acuan yang digunakan adalah Undang-undang No.13 Tahun 2003 dan Undang-undang No.2 Tahun 2004 serta UU No.6 Tahun 2023 Jo. Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021, tetapi kami selaku Kuasa Hukum berpendapat bahwa ini menyangkut Kepentingan yang berkaitan dengan berhentinya Pekerja dalam kausalitas pekerjaan dengan Pemberi Kerja sehingga hal ini termasuk Perselisihan PHK;

Halaman 7 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

29. Bahwa sebagaimana Anjuran yang disampaikan melalui surat dengan Nomor: 560/3242/438.5.7/2023 yang berbunyi: "Agar Pengusaha PT.Sabda Alamdengan Pekerja (Sdri.Pujiati) atau melalui Kuasa Hukumnya (Sdr.Nurkholik,S.H.,M.H) tetap melanjutkan hubungan kerjanya terhitung sejak tanggal 02 Pebruari 2020 secara terus menerus sampai dengan berakhir PKWT tanggal 31 Desember 2023 dan dengan status PKWTT (Pkerja Tetap)" maka dengan anjuran tersebut Penggugat sangat mematuhi dan sangat berharap bisa dipekerjakan kembali dengan sistim kerja PKWTT dengan sesuai skill yang dimiliki yaitu Satuan Pengaman;
30. Bahwa atas anjuran dari Lembaga Resmi yang ditunjuk oleh Pemerintah dalam hal ini Kantor Disnakertrans Wilayah Sidoarjo maka Penggugat sebagaimana Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa Penggugat sudah menyatakan setuju atas anjuran dan menjawab sesuai apa yang ada dalam Anjuran;
31. Bahwa berdasarkan semua dalil-dalil yang Penggugat sampaikan/uraikan diatas maka sudah sewajarnya Penggugat menuntut Hak-Hak nya melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial ini dengan Gugatan pada Posita sebagai berikut:

Dalam Putusan Sela Terhadap Terhadap Tergugat II:

- 1) Bahwa Penggugat "dikembalikan" oleh Tergugat II kepada Tergugat I sebagai penanggung jawab dalam Hubungan Kerja (Kausalitas Hukum) tetapi Tergugat II tidak memberikan alasan mengapa dan apa sebab "dikembalikan" sehingga berdampak pula terhadap kehidupan Penggugat khususnya mengenai kelangsungan pekerjaan yang orientasinya ke penghasilan, maka dalam perkara ini tentunya Pihak Tergugat II juga harus ikut bertanggung jawab, untuk itu dalam Gugatan kali ini kami selaku Kuasa Hukum Penggugat memohon agar Tergugat II dikenai Hukuman berupa ganti kerugian secara Materiil dan Immateriil yang nilainya sepadan terhadap bentuk kerugian yang dialami oleh Penggugat karena kehilangan pekerjaannya dan harus dibayarkan setelah dibacakan dalam Putusan Sela;
- 2) Bahwa Penggugat karena dalam proses sistim kerja atau Hubungan Kausalitas Hukum antara Penggugat dengan Tergugat I terjalin sejak tanggal 02 Pebruari 2020 sampai 12 Agustus 2023, yakni enam (6)kali kontrak kerja sedangkan aturan hukum kontrak terjadi adalah maksimal dua (2) kali kontrak dan maksimal bisa ditambah menjadi tiga (3) tahun

Halaman 8 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tanpa terputus, maka tidak sesuai dengan Undang-undang Yang Berlaku dan dianggap Batal Demi Hukum maka secara otomatis menjadi status PKWTT (Pekerja Tetap);

- 3) Bahwa selanjutnya atas dasar perselisihan PHK dimana sistim kerja diatas, maka apabila terjadi terputusnya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I walaupun disebabkan PHK nya oleh Pihak ke 3 yaitu Tergugat II adalah termasuk dinamakan Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK sepihak;
- 4) Bahwa disebutkan dalam KUHPerdara Pasal 1365 dimana perbuatan yang melawan hukum, larangan untuk melakukan suatu perbuatan; meniadakan sesuatu yang diadakan secara melawan hukum; atau pengumuman daripada keputusan atau dari sesuatu yang telah diperbaiki maka perbuatan Tergugat II merugikan orang lain dan berpotensi untuk membuat kerugian maka sudah sewajarnya Penggugat meminta ganti kerugian secara materiil maupun Immateriil;
- 5) Bahwa atas tindakan Tergugat II yang semena-mena dan arogan tanpa mempertimbangkan aspek kehidupan seseorang sehingga dianggap melawan hukum dan sudah sangat jelas merugikan yang menyangkut penghidupan seseorang dan terputuslah penghasilan yang seharusnya didapatkan oleh Penggugat, maka untuk perkara tersebut bentuk tanggung jawab Tergugat II adalah menanggung Total kerugian senilai Rp55.662.984,00 (lima puluh lima juta enam ratus enampuluh dua ribu Sembilan ratus delapan puluh empat rupiah);

Dengan perincian sebagai berikut:

Uang gaji bulanan yang seharusnya diterima oleh Klien Penggugat senilai:

- 10 Bulan Upah (Agustus 2023 s/d Mei 2024)
 - 10 X 4.638.582,00
 - = Rp46.385.820,00 (empat puluh enam juta tiga ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus dua puluh rupiah);
 - Uang THR selama 2 X (THR tahun 2023 dan Tahun 2024) senilai Rp9.277.164,00 (Sembilan juta duaratus tujuh puluh tujuh serratus enam puluh empat rupiah);
32. Bahwa Penggugat secara sah dan meyakinkan karena yang bersangkutan adalah tenaga tetap atau PKWTT pada Tergugat I maka untuk gugatannya adalah terkait Perselisihan PHK untuk itu sudah sewajarnya apabila Penggugat menuntut hak-haknya dimana dalam perhitungan apabila di PHK yang didapatkan adalah:

Halaman 9 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

- 1) Uang Pesangon berdasarkan masa kerja;
- 2) Uang penghargaan masa kerja;
- 3) Uang penggantian hak;

Sebagaimana dimaksud dalam PERPPU No.35 Tahun 2021 Pasal 40 Ayat (1) (2) (3) dan (4);

33. Bahwa sebagaimana disebutkan pada point point diatas terkait Hak Pekerja yang dalam hal ini adalah Penggugat maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

- Gaji UMK Wilayah sidoarjo sebesar Rp4.638.582,00
- Aturan penghitungan uang pesangon karyawan PHK berdasarkan Pasal 40 Ayat (2) d. Perppu Cipta Kerja:
- Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun, empat bulan Upah.
- $4 \times 4.638.582 = \text{Rp}18.554.328,00$
- Aturan perhitungan Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karyawan di PHK berdasarkan Pasal 40 Ayat (3) a. Perppu Cipta Kerja:
- masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
- $2 \times 4.638.582 = \text{Rp}9.277.164,00$
- Uang penggantian Hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 40 Ayat (4) pada Ayat (1):
- Cuti tahunan : 3 tahun 8 bulan = $44 \times 154.619 = \text{Rp}6.803.254,00$
- Biaya Pulang Pergi Mojokerto – Sidoarjo = Rp500.000,00
- Grand Total = $\text{Rp}18.554.328,00 + \text{Rp}9.277.164,00 + \text{Rp}6.803.254,00 + \text{Rp}500.000,00$
- TOTAL = Rp35.134.746,00 (tiga puluh lima juta seratus tiga puluh empat ribu tujuh ratus empat puluh enam rupiah)
- Upah Proses:
- 10 Bulan Upah (Agustus 2023 s/d Mei 2024)
- $10 \times 4.638.582 = \text{Rp}46.385.820,00$

34. Bahwa gugatan Penggugat didasarkan pada bukti-bukti yang sangat kuat dan tidak dapat dibantah, sehingga adalah wajar apabila Penggugat mohon agar putusan dapat dijalankan terlebih dahulu walaupun Tergugat I maupun Tergugat II menyatakan kasasi (*uitvoerbaar bij voorraad*);

Halaman 10 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* memutus sebagai berikut:

Mengadili Dalam Putusan Sela Terhadap Tergugat II sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa Tergugat II juga ikut bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan berupa “pengembalian” Penggugat sebagai Pekerja tanpa ada penjelasan tentang permasalahan sehingga Penggugat dikembalikan ke Tergugat I dan timbullah konflik yaitu PHK sepihak, maka kami mohon untuk Yang Mulia Majelis Hakim agar memberikan hukuman denda Materiil kepada Tergugat II senilai Rp55.662.984,00 (lima puluh lima juta enam ratus enam puluh dua ribu Sembilan ratus delapan puluh empat rupiah) dengan Perincian sebagai berikut:
 - 10 Bulan Upah (September 2023 s/d Juni 2024)
 - 10 X4.638.582,00 = Rp46.385.820,00 (empat puluh enam juta tiga ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus dua puluh rupiah);
 - Uang THR selama 2 X (THR tahun 2023 dan Tahun 2024) senilai= Rp9.277.164,00 (sembilan juta dua ratus tujuh puluh tujuh seratus enam puluh empat rupiah);
3. Menghukum kepada Tergugat II agar membayar segera denda yang sebagaimana tersebut diatas setelah dibacakan Putusan ini walaupun ada upaya hukum Kasasi atau upaya hukum lainnya;
4. Menghukum Tergugat II untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat apabila Tergugat II tidak melakukan kewajibannya sejak Putusan berkekuatan Hukum tetap;
5. Menghukum kepada Tergugat II untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;
6. Menghukum Tergugat II untuk tunduk dan patuh terhadap putusan pengadilan PHI;

DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I sejak tanggal 02 Pebruari 2020 sampai dengan 12 Agustus 2023 adalah sistim kerja PKWTT (Karyawan Tetap);

Halaman 11 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan bahwa terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2023 hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir dan dianggap di PHK sejak dibacakan putusan ini;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat I dianggap sah dan mewajibkan untuk Tergugat I memberikan Hak Penggugat senilai Rp35.134.746,00 (tigapuluhlima juta seratus tigapuluh empat ribu tujuh ratus empat puluh enam rupiah) dengan perincian sebagai berikut:
 - Gaji UMK Wilayah sidoarjo sebesar Rp4.638.582,00
 - Aturan penghitungan uang pesangon karyawan PHK berdasarkan Pasal 40 Ayat (2) d. Perppu Cipta Kerja:
 - Masa kerja tiga tahun atau lebih tetapi kurang dari empat tahun, empat bulan Upah;
 - $4 \times 4.638.582 = \text{Rp}18.554.328,00$
 - Aturan perhitungan Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) karyawan di PHK berdasarkan Pasal 40 Ayat (3) a. Perppu Cipta Kerja:
 - masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan Upah;
 - $2 \times 4.638.582 = \text{Rp}9.277.164,00$
 - Uang penggantian Hak sebagaimana dimaksud pada Pasal 40 Ayat (4) pada Ayat (1):
 - Cuti tahunan : 3 tahun 8 bulan = $44 \times 154.619 = \text{Rp}6.803.254,00$
 - Biaya Pulang Pergi Mojokerto – Sidoarjo = Rp500.000,00
 - Grand Total = $\text{Rp}18.554.328,00 + \text{Rp}9.277.164,00 + \text{Rp}6.803.254,00 + \text{Rp}500.000,00$
 - Upah Proses:
 - 10 Bulan Upah (Agustus 2023 s/d Mei 2024)
 - $10 \times 4.638.582 = \text{Rp}46.385.820,00$ (empat puluh enam juta tiga ratus delapan puluh lima ribu delapan ratus duapuluh rupiah);
5. Menghukum Tergugat I untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat apabila Tergugat I tidak melakukan kewajibannya sejak Putusan berkekuatan Hukum tetap;
6. Menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum Kasasi dan upaya hukum lainnya;

Halaman 12 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar biaya perkara yang timbul secara tanggung renteng;

Menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk tunduk dan patuh pada putusan ini;

Atau apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya, (*Ex Aequo Et Bono*)

(2.2) Menimbang bahwa pada hari persidangan yang telah ditetapkan untuk Penggugat, Tergugat serta Turut Tergugat masing-masing hadir dipersidangan kuasanya tersebut;

(2.3) Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 130 HIR Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak menempuh upaya perdamaian, akan tetapi tidak berhasil;

(2.4) Menimbang bahwa kepada para pihak dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut para pihak menyatakan bersedia untuk melakukan persidangan secara elektronik;

(2.6) Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

(2.7) Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat, Tergugat telah mengajukan jawaban yang pada pokoknya:

A. DALAM EKSEPSI

1. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat Kabur (*Obscuur libel*)

Bahwa Penggugat didalam posita gugatannya angka 1 dan 2 menyebutkan bahwa Penggugat mulai bekerja pada Tergugat yaitu pada tanggal 2 Januari 2020 sedangkan realitanya adalah hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat dimulai sejak 3 Maret 2020 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani bersama;

Bahwa pada posita gugatan Penggugat angka 32 serta petitum gugatannya menyebutkan perhitungan pesangon yang timbul akibat Pemutusan Hubungan Kerja sedangkan Tergugat disini tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat. Selain itu hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sehingga tidak tepat apabila menuntut hak atas pesangon. Mengacu pada ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang berbunyi: "Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai

Halaman 13 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

undang-undang bagi mereka yang membuatnya".Maka sudah seharusnya para pihak menundukkan diri dan tidak mengingkari Perjanjian yang telah ditandatangani. Apabila Penggugat tidak bersedia atau tidak sepakat untuk bekerja sebagai Satpam dengan sistem PKWT maka secara logika apabila Penggugat memiliki itikad baik, Penggugat seharusnya menolak dan tidak bersedia menjalin hubungan kerja dengan Tergugat. Karena sejak awal saat Penggugat melamar pekerjaan ditempat Tergugat dan dilakukan interview serta briefing awal telah disampaikan terkait status hubungan kerja, posisi kerja yakni sebagai Satpam, lokasi dan nama mitra penempatan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak;

Hal ini membuat kebingungan karena yang disampaikan oleh Penggugat tidak sesuai dengan fakta sehingga sangat tidak berdasar dan kabur apabila Penggugat mengatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah sistim kerja PKWTT dan menuntut hak atas pesangon akibat PHK. Oleh karena Gugatan aquo memenuhi kriteria Gugatan *Obscuur libel* maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim berkenan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil, alasan, dan hal-hal yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa hal-hal yang telah dikemukakan di dalam Eksepsi mohon dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Jawaban di dalam Pokok Perkara aquo, sehingga tidak perlu diulang kembali;
3. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil posita angka 3 sampai dengan 9 dalam Gugatan aquo yang intinya menerangkan bahwa Penggugat dipekerjakan sebagai tenaga Satpam dimana Satpam merupakan pekerjaan yang bersifat tetap dan tidak dapat dilakukan PKWT. Hal tersebut tidak berdasarkan fakta dan hukum, yang Tergugat tanggapi sebagai berikut:
 - a. Bahwa Tergugat merupakan perusahaan yang bergerak salah satunya di bidang jasa alih daya/penyedia jasa tenaga kerja, yang dalam perkara ini bekerjasama dengan PT Putra Mandiri Intipack (Turut Tergugat) selaku Pemberi Kerja tentang Penyediaan Tenaga Pengamanan yang dijalankan sesuai dengan waktu tertentu yang diatur dalam sebuah perjanjian kerjasama sesuai dengan kebutuhan Turut Tergugat. Oleh

Halaman 14 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

karena itu Tergugat mempekerjakan Penggugat sebagai tenaga Satuan Pengamanan (Satpam) yang ditempatkan di perusahaan Turut Tergugat dengan sistem PKWT sesuai dengan jangka waktu Perjanjian Kerjasama antara Tergugat dengan Turut Tergugat dan tidak untuk terus menerus karena setiap tahun diadakan pemilihan vendor melalui tender jasa alih daya oleh Turut Tergugat;

- b. Bahwa dalam Pasal 64 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dalam Pasal 81 Undang-undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-undang, berbunyi “Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis.”

Serta dalam Pasal 66 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Juncto Pasal 18 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja diatur bahwa “Hubungan kerja antara Perusahaan alih daya dengan Pekerja/Buruh yang dipekerjakannya didasarkan pada Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis, baik perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu”.

Selain itu, dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 berbunyi “PKWT berdasarkan Jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu:

- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;

Selanjutnya di dalam Pasal 8 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 diatur bahwa “PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun;

Berdasarkan uraian fakta hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan diatas, bahwa Tergugat mempekerjakan Penggugat dengan

Halaman 15 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sistim kerja PKWT sesuai dengan adanya Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Pengamanan antara Tergugat dengan Turut Tergugat dan dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap yang memiliki jangka waktu tertentu yang penyelesaiannya tidak melebihi 5 (lima) tahun. Sehingga PKWT yang dilaksanakan antara Tergugat dengan Penggugat adalah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penggugat telah salah dalam mencantumkan dasar hukum dimana masih mengacu pada ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang lama, sedangkan Pasal 59 tersebut telah diubah dengan adanya Undang-undang No. 6 Tahun 2023.

c. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dimulai sejak tanggal 2 Maret 2020 sesuai dengan PKWT yang ditandatangani bersama dan tidak pernah dilakukan masa percobaan sebelumnya. Sehingga apa yang disampaikan oleh Penggugat tidak sesuai dengan fakta hukum yang ada;

Oleh Karena dalil-dalil Gugatan aquo tidak berdasarkan fakta dan hukum, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan aquo.

4. Bahwa terkait posita angka 11 sampai dengan angka 29 dalam Gugatan aquo, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:

a. Bahwa pada tanggal 31 Desember 2019 Penggugat mengajukan permohonan lamaran pekerjaan kepada Tergugat sebagai tenaga Satpam dan pada saat itu memang terdapat kebutuhan Satpam wanita untuk ditempatkan di mitra Tergugat yakni perusahaan Turut Tergugat. Maka per tanggal 02 Maret 2020 Penggugat mulai bekerja dan ditempatkan di perusahaan Turut Tergugat dengan kesepakatan hubungan kerja PKWT antara Penggugat dengan Tergugat;

b. Bahwa setelah terjalin hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dituangkan dalam beberapa kali PKWT, pada tanggal 12 Agustus 2023 berdasarkan alasan tertentu Penggugat diminta untuk tidak bekerja di perusahaan Turut Tergugat oleh pihak Turut Tergugat dimana Penggugat ditempatkan oleh Tergugat. Hal ini berarti bahwa Penggugat telah dikembalikan kepada Tergugat selaku penyedia jasa tenaga kerja oleh Turut Tergugat namun tidak serta merta berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Halaman 16 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- c. Bahwa Tergugat kemudian menyampaikan surat pemanggilan kepada Penggugat untuk hadir menemui pihak Tergugat pada tanggal 14 Agustus 2023 dengan agenda penyampaian kejelasan hubungan kerja meliputi penarikan dari perusahaan Turut Tergugat dan penugasan untuk ditempatkan di mitra kerja Tergugat lainnya yaitu PT Sejati Mandiri Multi Rajut. Namun Penggugat tidak hadir dengan asumsi bahwa pekerjaannya telah berakhir dan di PHK dengan adanya pesan *Whatsapp* yang disampaikan oleh pihak Turut Tergugat serta komunikasi yang dilakukan dengan rekan-rekan Penggugat dan langsung menyerahkan kepada Kuasa Hukum Penggugat yaitu Nurkholik, S.H.,M.H., dari Kantor Hukum "Cahaya Gemilang", sedangkan belum ada pertemuan dan komunikasi secara langsung antara Penggugat dengan Tergugat;
- d. Bahwa Selanjutnya Tergugat menerbitkan kembali surat panggilan kedua tertanggal 15 Agustus 2023 dan surat panggilan ketiga tertanggal 16 Agustus 2023 kepada Penggugat namun Penggugat tetap tidak hadir sehingga Tergugat tidak bisa menyampaikan surat penarikan dan penempatan kerja kepada Penggugat;
- e. Bahwa selanjutnya pada tanggal 28 Agustus 2023 Tergugat melakukan pertemuan bipartit dengan Kuasa Hukum Penggugat sesuai dengan surat permintaan dari Kuasa Hukum Penggugat, namun tidak ada titik temu. Dan setelah pertemuan bipartit tersebut, Tergugat kembali menerima surat dari Kuasa Hukum Penggugat tertanggal 29 Agustus perihal perhitungan Pesangon yang diminta oleh Penggugat;
- f. Bahwa selanjutnya pada tanggal 24 Agustus 2023 dikeluarkan surat pemanggilan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo ditujukan kepada Pimpinan PT Sabda Alam/PT Karya Manunggal Jati perihal klarifikasi permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo pada tanggal 31 Agustus 2023 terkait dengan kasus tuntutan Penggugat melalui Kuasa Hukumnya;
- g. Bahwa dalam pertemuan sidang klarifikasi pada tanggal 31 Agustus 2023 dan dilanjutkan dengan Sidang Mediasi Pertama pada tanggal 07 September 2023 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dari Mediator telah menawarkan kepada Penggugat untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan ditempatkan di mitra kerjanya yang lain namun pihak Penggugat menolak dengan tegas 2 kali tawaran

Halaman 17 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

selama mediasi tersebut dan meminta di PHK serta meminta diberikan pesangon;

h. Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, Tergugat sejak awal telah beritikad baik untuk menjalin hubungan kerja dengan Penggugat, telah melakukan pemanggilan yang patut sebanyak 3 kali kepada Penggugat dan sampai dengan proses mediasi masih menawarkan untuk melanjutkan hubungan kerja namun Penggugat yang meminta untuk di PHK dan memperlakukan terkait hubungan kerja PKWT yang telah disepakati, sehingga dapat diartikan bahwa Penggugat yang telah mengakhiri hubungan kerja secara sepihak dengan Tergugat dan tidak bersedia melanjutkan PKWT yang masih berjalan;

i. Bahwa Tergugat telah menanggapi anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang pada intinya kami menolak isi anjuran untuk mempekerjakan kembali dengan status PKWTT karena sejak awal hubungan kerja yang terjalin adalah PKWT. Selain itu dari pihak Penggugat juga menyampaikan di sidang mediasi bahwa sudah tidak berkenan dipekerjakan kembali dan menuntut hak atas pesangon dan meminta dilakukan PHK. Sedangkan Tergugat memiliki pandangan bahwa Penggugat yang telah mengakhiri hubungan kerja.

Oleh Karena dalil-dalil Gugatan aquo tidak berdasarkan fakta dan hukum, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan aquo.

5. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas dalil-dalil posita angka 32 sampai dengan angka 33 dalam Gugatan aquo, dimana Penggugat pada intinya menyampaikan bahwa Penggugat adalah tenaga kerja tetap/PKWTT dan menuntut hak-haknya karena di PHK antara lain uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak, serta upah proses.

Terkait dalil tersebut Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:

a. Bahwa terkait Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam BAB V mulai dari Pasal 36 sampai dengan Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja terdapat penjelasan dan ketentuan-ketentuan perihal Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam positanya Penggugat tidak dapat menyebutkan secara jelas dasar hukum dan/atau sebab adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang dimaksud serta adapun besaran pesangon yang diajukan oleh Penggugat tersebut tidak memiliki dasar

Halaman 18 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hukum, jika mengacu pada kaidah hukum pesangon yaitu hak tersebut dapat timbul dari suatu jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang bersifat konkrit. Berdasarkan seluruh fakta hukum yang disampaikan tidak terdapat pernyataan baik lisan maupun secara tertulis dari Tergugat terkait pemutusan hubungan kerja, melainkan Penggugatlah yang telah mengakhiri hubungan kerja dengan Tergugat;

- b. Bahwa selain itu, permintaan hak atas pesangon yang diajukan oleh Penggugat sangat tidak berdasar dikarenakan hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah PKWT. Sedangkan hak atas pesangon hanya diberikan apabila memenuhi kriteria pemutusan hubungan kerja tertentu sebagaimana diatur di Pasal 36 sampai dengan Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, dan hanya untuk pekerja dengan status PKWTT/Karyawan Tetap;
 - c. Bahwa Oleh karena permintaan dan perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan upah proses dilakukan oleh Tergugat secara subyektif dan tidak berdasarkan hukum, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan aquo;
6. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat tidak sesuai dengan fakta hukum dan tidak berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka patut kiranya Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa perkara ini menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan selanjutnya menghukum Penggugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Bahwa berdasarkan pada alasan-alasan tersebut diatas, kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memutus dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara aquo;

Halaman 19 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dan/atau, apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

(2.8) Menimbang bahwa atas gugatan Penggugat, Turut Tergugat telah mengajukan jawaban yang pada pokoknya:

A. DALAM EKSEPSI

Bahwa Gugatan yang diajukan oleh Penggugat Error In Persona.

Bahwa Penggugat adalah murni pekerja dari Tergugat dan tidak memiliki hubungan hukum dengan Turut Tergugat. Turut Tergugat hanya memiliki hubungan kerjasama dengan Tergugat dalam hal penyediaan tenaga pengamanan dan pengelolaan keamanan sesuai kebutuhan dari Turut Tergugat sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerjasama nomor 028/PK-SA/I/2020, nomor 052/PK-SA/I/2021, nomor 073/PK-SA/I/2022 dan nomor 009/PK-SA/I/2023. Dalam Perjanjian kerjasama tersebut sebagaimana diatur didalam Pasal 3 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 3

1. Pekerja adalah karyawan Pihak Kedua yang dipekerjakan di lokasi Pihak Pertama, dan Pihak Kedua bertanggungjawab atas segala hak dan kewajiban Pekerja;
2. Apabila ada tuntutan mengenai perijinan ketenagakerjaan, pembiayaan, maupun apabila ada terjadi perselisihan perburuhan, pemogokan serta akibat-akibatnya, Pemutusan Hubungan Kerja dan lain-lain dari Pekerja, maka Pihak Pertama tidak akan memberikan ganti rugi berupa apapun, baik kepada Pihak Kedua maupun kepada Pekerja”;

Dari rumusan pasal tersebut sangat jelas bahwa Penggugat adalah Pekerja dari Tergugat yang ditempatkan di Turut Tergugat;

Sehingga disini Penggugat telah keliru apabila menarik Turut Tergugat dalam perkara yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat;

Oleh karena Gugatan aquo memenuhi kriteria Gugatan Error In Persona maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim berkenan menolak gugatan Penggugat atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Turut Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil, alasan, dan hal-hal yang diajukan oleh Penggugat dalam gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Turut Tergugat;

Halaman 20 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Bahwa hal-hal yang telah dikemukakan di dalam Eksepsi mohon dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari Jawaban di dalam Pokok Perkara aquo, sehingga tidak perlu diulang kembali;
3. Bahwa terkait Posita Gugatan Penggugat angka 1 sampai dengan angka 30 Turut Tergugat tanggapi sebagai berikut:
 - a. Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) berbunyi "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." Bahwa kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 17 ayat (2) dan (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi:
 - a. usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
 - b. usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
 - c. usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
 - d. usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan; dan
 - e. usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh;Berdasarkan hal tersebut maka Turut Tergugat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya dalam hal tenaga pengamanan perusahaannya kepada Tergugat sebagaimana dicantumkan dalam Perjanjian Kerjasama tentang Penyediaan Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan yang ditandatangani oleh Tergugat dan Turut Tergugat. Tergugat yang kemudian menempatkan beberapa pekerjanya di lokasi Turut Tergugat sesuai kebutuhan dari Turut Tergugat;
 - b. Berdasarkan uraian peraturan perundang-undangan diatas dapat dilihat bahwa tenaga pengamanan (security/Satuan pengamanan) merupakan pekerjaan yang bersifat penunjang karena tidak berhubungan langsung dengan proses produksi dan dapat diserahkan kepada perusahaan lain;
 - c. Bahwa Turut Tergugat tidak terlibat terkait hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Sehingga segala hal yang terkait dengan hubungan

Halaman 21 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kerja PKWT tersebut maka haruslah menjadi ranah Penggugat dengan Tergugat;

- d. Bahwa terkait kebutuhan vendor perusahaan alih daya, setiap tahunnya Turut Tergugat melakukan evaluasi dan pemilihan kembali sehingga setiap tahun akan dilakukan pembaruan perjanjian kerjasama dengan vendor alih daya;
- e. Bahwa setelah beberapa waktu Penggugat bekerja ditempatkan di perusahaan Turut Tergugat dan berdasarkan evaluasi performa kinerja Penggugat maka Turut Tergugat memutuskan untuk mengembalikan Penggugat kepada Tergugat dan meminta pekerja satpam pengganti. Turut Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat karena tidak memiliki hubungan kerja;
- f. Bahwa terkait Putusan Sela yang diajukan oleh Penggugat, menurut Turut Tergugat hal tersebut sangat tidak tepat dan tidak berdasar. Tuntutan yang diajukan adalah telah masuk pada pemeriksaan pokok perkara sehingga harus dibuktikan terlebih dahulu dihadapan persidangan. Selain itu alasan-alasan Penggugat yang diajukan untuk meminta ganti kerugian kepada Turut Tergugat juga tidak memiliki dasar hukum dan total kerugian yang disebutkan sangat mengada-ada;
4. Bahwa Turut Tergugat menolak dengan tegas terkait petitum yang disampaikan Penggugat dalam gugatan aquo, dikarenakan Turut Tergugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat sehingga sangat tidak berdasar apabila Penggugat menuntut ganti kerugian kepada Turut Tergugat;
5. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat tidak sesuai dengan fakta hukum dan tidak berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka patut kiranya Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa perkara ini menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya dan selanjutnya menghukum Penggugat membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Bahwa berdasarkan pada alasan-alasan tersebut diatas, kami memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar berkenan memutus dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Turut Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

DALAM POKOK PERKARA

Halaman 22 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara aquo;

Dan/atau, apabila Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aequo Et Bono*);

(2.9) Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan selanjutnya Tergugat dan Turut Tergugat telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam Berita Acara;

(2.10) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-4, sebagai berikut:

1. Fotokopi rekening koran dari Bank Mandiri mulai bulan Pebruari 2019 s/d bulan Desember 2020, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi slip gaji periode 1 s/d 31 Januari 2023, diberi tanda P-2;
3. Fotokopi watshapp dari Korlap (Suyanto) yang terkirim tanggal 14 Agustus 2023 pukul 08.11 wib yang menyampaikan kepada Penggugat untuk hadir ke kantor dan dijawab bahwa sudah diserahkan ke PH, diberi tanda P-3;
4. Fotokopi jawaban atas anjuran yang berisi bahwa Penggugat sanggup apabila dipekerjakan kembali, diberi tanda P-4;

(2.11) Menimbang bahwa fotokopi Surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya kecuali bukti P-1 berupahasil print out, P-3 berupa fotokopi dari screenshot dan P-2 berupa fotokopi dari fotokopi. Selanjutnya terhadap bukti P-1 sampai dengan bukti P-4 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya sehingga diterima sebagai alat bukti di persidangan;

(2.12) Menimbang bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Penggugat untuk mengajukan Saksi, namun Penggugat menyatakan cukup;

(2.13) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti T-1 sampai dengan bukti T-15, sebagai berikut:

1. Fotokopi Akta Berita Acara PT Sabda Alam Nomor 10 Tanggal 28 Februari 2019 dibuat dihadapan Notaris Djinarto Gunawan, SH, Notaris di Sidoarjo, beserta Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0016720.AH.01.02.TAHUN 2019 tanggal 26 Maret 2019 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas PT Sabda Alam, diberi tanda T-1;

Halaman 23 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Fotokopi Perijinan Berusaha Berbasis Resiko Nomor Induk Berusaha 9120409721883 atas nama PT Sabda Alam yang diterbitkan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui sistem OSS pada tanggal 18 Juli 2019, diberi tanda T-2;
3. Fotokopi Izin Usaha Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh PT Sabda Alam yang diterbitkan oleh Pemerintah Republik Indonesia melalui sistem OSS pada tanggal 16 September 2019, diberi tanda T-3;
4. Fotokopi Surat Izin Operasional PT Sabda Alam sebagai badan usaha jasa pengamanan dibidang penyediaan tenaga pengamanan Nomor 461/I/SIO-POLRI/2023 tanggal 30 Mei 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Investasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal Republik Indonesia a.n Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, diberi tanda T-4;
5. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 028/PK-SA/I/2020 tertanggal 01 Januari 2020, diberi tanda T-5;
6. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 052/PK-SA/I/2021 tertanggal 31 Desember 2020, diberi tanda T-6;
7. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 073/PK-SA/I/2022 tertanggal 31 Desember 2021, diberi tanda T-7;
8. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyediaan Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 009/PK-SA/I/2023 tertanggal 30 Desember 2022, diberi tanda T-8;
9. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Sabda Alam dengan Pujiati tahun 2020 tertanggal 2 Maret 2020 untuk masa kerja sejak 02 Maret 2020 sampai dengan 30 Juni 2020 dan tertanggal 1 Juli 2020 untuk masa kerja sejak 1 Juli 2020 sampai dengan 31 Desember 2020, diberi tanda T-9;
10. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Sabda Alam dengan Pujiati tahun 2021 tertanggal 01 Januari 2021 untuk masa kerja sejak 01 Januari 2021 sampai dengan 30 Juni 2021 dan tertanggal 30 Juni 2021

Halaman 24 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk masa kerja sejak 01 Juli 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, diberi tanda T-10;

11. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Sabda Alam dengan Pujiati tahun 2022 tertanggal 01 Januari 2022 untuk masa kerja sejak 01 Januari 2022 sampai dengan 30 Juni 2022 dan tertanggal 01 Juli 2022 untuk masa kerja sejak 01 Juli 2022 sampai dengan 31 Desember 2022, diberi tanda T-11;
12. Fotokopi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara PT Sabda Alam dengan Pujiati tahun 2021 tertanggal 02 Januari 2023 untuk masa kerja sejak 01 Januari 2023 sampai dengan 31 Desember 2023, diberi tanda T-12;
13. Fotokopi Surat Penarikan dan Penempatan Karyawan Nomor 06/SA/HRO/B1/VIII/2023 tertanggal 12 Agustus 2023, Surat Panggilan Nomor 01/SA/SEC/SPN/VIII/2023 tertanggal 14 Agustus 2023, Surat Panggilan II Nomor 02/SA/SEC/SPN/VIII/2023 tertanggal 15 Agustus 2023, Surat Panggilan III (Ketiga) Nomor 03/SA/SEC/SPN/VIII/2023 tertanggal 16 Agustus 2023, diberi tanda T-13;

(2.14) Menimbang bahwa fotokopi Surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya kecuali bukti T-2, berupa fotokopi dari print out dan bukti T-13 berupa fotokopi dari fotokopi tidak diperlihatkan aslinya. Selanjutnya terhadap bukti T-1 sampai dengan bukti T-13 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya sehingga diterima sebagai alat bukti di persidangan;

(2.15) Menimbang bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Tergugat untuk mengajukan Saksi, namun Tergugat menyatakan cukup;

(2.16) Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya, Turut Tergugat telah mengajukan bukti surat berupa bukti TT-1 sampai dengan bukti TT-4, sebagai berikut:

1. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 028/PK-SA/I/2020 tanggal 1 Januari 2020, diberi tanda TT-1;
2. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 052/PK-SA/I/2021 tanggal 31 Desember 2020, diberi tanda TT-2;

Halaman 25 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 073/PK-SA/I/2022 tanggal 31 Desember 2021, diberi tanda TT-3;
4. Fotokopi Perjanjian Kerjasama Jasa Penyedia Tenaga Pengamanan dan Pengelolaan Keamanan antara PT Putra Mandiri Intipack dengan PT Sabda Alam Nomor 009/PK-SA/I/2023 tanggal 30 Desember 2022, diberi tanda TT-4;

(2.17) Menimbang bahwa fotokopi Surat-surat bukti tersebut telah diberi tanda dan dicocokkan telah sesuai dengan aslinya. Selanjutnya terhadap bukti TT-1 sampai dengan bukti TT-4 tersebut telah dibubuhi meterai secukupnya sehingga diterima sebagai alat bukti di persidangan;

(2.18) Menimbang bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada Turut Tergugat untuk mengajukan Saksi, namun Tergugat menyatakan cukup;

(2.19) Menimbang bahwa Majelis Hakim telah memberikan kesempatan kepada masing-masing pihak untuk menyampaikan kesimpulannya masing-masing, sebagaimana termuat dalam berita acara;

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

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

3. TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang bahwa Tergugat dan Turut Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan Eksepsi terhadap gugatan Penggugat sebagai berikut:

1. Eksepsi Tergugat Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur libel*)

Bahwa Penggugat mulai bekerja pada tanggal 2 Januari 2020 realitanya hubungan kerja dimulai sejak 3 Maret 2020 berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang telah ditandatangani bersama;

Bahwa Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat. Mengacu pada ketentuan Pasal 1338 ayat (1) KUHPdata, apabila Penggugat tidak bersedia atau tidak sepakat untuk bekerja sebagai Satpam dengan sistem PKWT seharusnya menolak dan tidak bersedia menjalin hubungan kerja dengan Tergugat. Karena sejak awal saat Penggugat melamar pekerjaan ditempat Tergugat dan dilakukan

Halaman 26 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

interview serta briefing awal telah disampaikan terkait status hubungan kerja, posisi kerja yakni sebagai Satpam, lokasi dan nama mitra penempatan, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak, mengenai tuntutan Penggugat menjadi hubungan kerja PKWTT dan uang pesangon membuat gugatan Penggugat menjadi kabur;

2. Eksepsi Turut Tergugat bahwa gugatan Penggugat *Error In Persona*

Bahwa Penggugat adalah murni pekerja dari Tergugat dan tidak memiliki hubungan hukum dengan Turut Tergugat. Turut Tergugat hanya memiliki hubungan kerjasama dengan Tergugat dalam hal penyediaan tenaga pengamanan dan pengelolaan keamanan sesuai kebutuhan dari Turut Tergugat sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerjasama nomor 028/PK-SA/II/2020, nomor 052/PK-SA/II/2021, nomor 073/PK-SA/II/2022 dan nomor 009/PK-SA/II/2023. Dalam Perjanjian kerjasama tersebut Tergugat bertanggungjawab atas segala hak dan kewajiban Pekerja, maka Turut Tergugat tidak akan memberikan ganti rugi berupa apapun, baik kepada Tergugat maupun kepada Pekerja". Sehingga Penggugat telah keliru apabila menarik Turut Tergugat dalam perkara ini;

(3.1.2) Menimbang bahwa terhadap eksepsi tersebut pihak Penggugat telah menanggapi dalam repliknya pada pokoknya eksepsi Tergugat dan eksepsi Turut Tergugat sudah masuk ke dalam pokok perkara, selanjutnya terhadap replik Penggugat tersebut pihak Tergugat dan Turut Tergugat menanggapi bahwa telah menanggapi dalam dupliknya yang pada pokoknya tetap pada eksepsinya;

(3.1.3) Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim mencermati seluruh materi Eksepsi Tergugat dalam perkara a quo yaitu Eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur, karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah PKWT sudah disepakati dan dijalankan, selanjutnya terhadap eksepsi Turut Tergugat mengenai gugatan Penggugat yang menarik Turut Tergugat dalam perkara ini adalah error in persona karena Turut Tergugat hanya mempunyai hubungan hukum (kerja sama) dengan Tergugat tidak dengan Penggugat, faktanya bahwa materi eksepsi Tergugat dan Turut Tergugat tersebut seluruhnya sudah **berkenaan dengan pokok perkara**, bahwa oleh karena Eksepsi yang dapat diajukan sesuai hukum acara adalah berkenaan dengan syarat formil suatu gugatan, maka seluruh eksepsi Tergugat tersebut **haruslah dinyatakan ditolak**;

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada

Halaman 27 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pokoknya adalah mengenai perselisihan hak, yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Penggugat adalah Pekerja Tergugat dan ditempatkan bekerja pada Turut Tergugat sejak tanggal 2 Januari 2020 sampai dengan 12 Agustus 2023, sebagai tenaga Satuan Pengaman yang sifatnya tetap, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 "PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap". Penggugat mulai bekerja sama dalam sistim kontrak kerja dengan Tergugat I sebanyak 6 (enam) kali kontrak dan Penggugat menjalani kontrak dengan waktu tiga tahun delapan bulan. Pada tanggal 13 Agustus 2023 Penggugat diminta datang ke Kantor Tergugat untuk tanda tangan resign dan akan diberi Surat Reverensi Kerja seperti 4 orang rekan kerja yang lain. Bahwa Penggugat tidak pernah menolak untuk dipekerjakan kembali. Bahwa ketika terjadi mediasi di Kantor Disnakertrans Sidoarjo pada pertemuan mediasi tingkat pertama 07 September 2023 Tergugat membawa surat panggilan kerja untuk Penggugat yang dalam Surat Panggilan Kerja tersebut "rencananya" Penggugat akan dipekerjakan di daerah Sepanjang (Ngelom). Bahwa Tergugat tidak memberikan alasan mengapa pihak Turut Tergugat "mengembalikan" Penggugat ke Tergugat.

Dalam Putusan Sela Terhadap Terhadap Turut Tergugat

Bahwa Penggugat "dikembalikan" oleh Turut Tergugat kepada Tergugat tetapi tidak memberikan alasan mengapa dan apa sebab "dikembalikan" sehingga berdampak pula terhadap kehidupan Penggugat khususnya mengenai kelangsungan pekerjaan yang orientasinya ke penghasilan, maka dalam perkara ini tentunya Pihak Turut Tergugat harus ikut bertanggung jawab, memohon agar Turut Tergugat dikenai Hukuman berupa ganti kerugian secara Materiil dan Immateriil yang nilainya sepadan terhadap bentuk kerugian yang dialami oleh Penggugat karena kehilangan pekerjaannya dan harus dibayarkan setelah dibacakan dalam Putusan Sela;

(3.2.2)Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa Tergugat merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja dengan Turut Tergugat selaku Pemberi Kerja yaitu Penyediaan Tenaga Pengamanan yang dijalankan sesuai dengan waktu tertentu dan sesuai dengan kebutuhan Turut Tergugat, sehingga Kerjasamanya tidak untuk terus menerus, setiap tahun diadakan pemilihan vendor melalui tender jasa alih daya oleh Turut Tergugat. Sehingga PKWT yang dilaksanakan antara Tergugat dengan

Halaman 28 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

Penggugat adalah telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah dimulai tanggal 2 Maret 2020 sesuai dengan PKWT sesuai surat permohonan lamaran pekerjaan kepada Tergugat sebagai tenaga Satpamtanggal 31 Desember 2019. Bahwa pada tanggal 12 Agustus 2023 berdasarkan alasan tertentu Penggugat diminta untuk tidak bekerja di perusahaan Turut Tergugat oleh pihak Turut Tergugat, namun tidak serta merta berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Bahwa Tergugat pada tanggal 14 Agustus 2023 memanggil Penggugat dengan agenda penyampaian kejelasan hubungan kerja meliputi penarikan dari perusahaan Turut Tergugat dan penugasan untuk ditempatkan di mitra kerja Tergugat lainnya yaitu PT Sejati Mandiri Multi Rajut. Namun Penggugat tidak hadir dengan asumsi bahwa pekerjaannya telah berakhir dan di PHK dengan adanya pesan *Whatsapp* oleh pihak Turut Tergugat serta komunikasi yang dilakukan dengan rekan-rekan Penggugat. Selanjutnya surat panggilan kedua tanggal 15 Agustus 2023 dan surat panggilan ketiga tanggal 16 Agustus 2023 namun Penggugat tetap tidak hadir sehingga Tergugat tidak bisa menyampaikan surat penempatan kerja kepada Penggugat. Pada tanggal 31 Agustus 2023 dan tanggal 07 September 2023 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, dari Mediator telah menawarkan kepada Penggugat untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan Tergugat dan ditempatkan di mitra kerjanya yang lain namun pihak Penggugat menolak dan meminta di PHK serta meminta diberikan pesangon;

(3.2.3) Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Turut Tergugat mengajukan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut:

Bahwa dalam Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diatur lebih lanjut dalam Pasal 17 ayat (2) dan (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi: c.usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan). Bahwa Turut Tergugat tidak terlibat dalam hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, sehingga segala hal yang terkait dengan hubungan kerja haruslah menjadi ranah Penggugat dengan Tergugat. Bahwa setelah beberapa waktu

Halaman 29 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat bekerja ditempatkan di perusahaan Turut Tergugat dan berdasarkan evaluasi performa kinerja Penggugat maka Turut Tergugat memutuskan untuk mengembalikan Penggugat kepada Tergugat dan meminta pekerja satpam pengganti. Turut Tergugat tidak pernah melakukan pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat. Bahwa terkait Putusan Sela yang diajukan Penggugat, hal tersebut sangat tidak tepat dan tidak berdasar, yang diajukan telah masuk pada pokok perkara. Selain itu alasan Penggugat untuk meminta ganti kerugian kepada Turut Tergugat juga tidak memiliki dasar hukum, dikarenakan Turut Tergugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Penggugat;

(3.2.4) Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut: Bahwa Penggugat adalah karyawan dengan hubungan kerja PKWT dengan Tergugat sebagai tenaga pengamanan yang ditugaskan pada perusahaan Turut Tergugat, selanjutnya pada tanggal 12 Agustus 2023, Turut Tergugat mengembalikan Penggugat kepada Tergugat;

(3.2.5) Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan dalam perkara a quo adalah setelah Penggugat dikembalikan kepada Tergugat, bahwa menurut Penggugat karena sudah tidak dipekerjakan maka Penggugat telah di-PHK oleh Tergugat, maka Penggugat minta status hubungan kerja dengan Tergugat semula PKWT demi hukum menjadi PKWTT dan ada hak atas pemutusan hubungan kerja. Menurut Tergugat bahwa Penggugat masih menjadi karyawan Tergugat dan Tergugat berusaha mencari pekerjaan di perusahaan yang menjadi mitra Tergugat, namun Penggugat menolak sehingga dalam perkara a quo Tergugat tidak melakukan PHK kepada Penggugat;

(3.2.6) Menimbang bahwa selanjutnya pokok permasalahan dalam perkara a quo yang perlu dipertimbangkan adalah:

1. Apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?
2. Apakah Penggugat berhak atas uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

(3.2.7) Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat disangkal, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Halaman 30 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(3.2.8) Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-4;

(3.2.9) Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa Bukti T-1 sampai dengan T-13;

(3.2.10) Menimbang bahwa Turut Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa Bukti TT-1 sampai dengan TT-4;

(3.2.11) Menimbang bahwa Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat-alat bukti baik yang diajukan oleh Penggugat dan Tergugat serta Turut Tergugat, hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat-alat bukti yang tidak dipertimbangkan dalam perkara aquo dianggap dikesampingkan karena dianggap tidak relevan;

(3.2.12) Menimbang bahwa dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-undang, maka gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerjaharuslah berdasarkan pada ketentuan pasal-pasal yang diatur didalamnya beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja selaku Peraturan pelaksanaannya;

(3.2.13) Menimbang bahwa untuk menjawab apakah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan akan dipertimbangkan sebagai berikut:

(3.2.14) Menimbang bahwa dalam bukti P-1 diketahui bahwa Penggugat mendapatkan transfer dengan keterangan gaji PMI tanggal 2 Juli 2019;

(3.2.15) Menimbang bahwa dalam bukti P-2 diketahui bahwa slip gaji Penggugat periode tanggal 1 s/d 31 Januari 2023 sejumlah Rp4.518.582,00;

(3.2.16) Menimbang bahwa dalam bukti P-3 diketahui bahwa Penggugat tanggal 12 Agustus 2023 mendapatkan chat dari Bu Anggraini yang menyatakan pak Yanto yang akan member informasi;

(3.2.17) Menimbang bahwa dalam bukti P-4 diketahui bahwa tanggal 12 Oktober Penggugat memberikan jawaban atas Anjuran Dinas Tenaga Kerja Sidoarjo menyatakan bersedia dipekerjakan kembali dengan status PKWTT;

(3.2.18) Menimbang bahwa dalam bukti T-1, T-2, T-3 dan T-4 diketahui bahwa Tergugat adalah perusahaan dengan izin usaha Aktifitas Penyediaan Tenaga

Halaman 31 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

Kerja Waktu Tertentu dan telah mendapatkan izin melakukan kegiatan Badan Usaha Jasa Penyediaan Tenaga Kerja Pengamanan;

(3.2.19) Menimbang bahwa dalam bukti T-5=bukti TT-1, T-6=bukti TT-2, T-7=bukti TT-3 dan T-8=bukti TT-4 menyatakan bahwa Turut Tergugat menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada Tergugat yaitu bagian pengamanan yang dibuat dalam perjanjian kerja dengan jangka waktu selama satu tahun, yaitu tahun 2020, tahun 2021, tahun 2022 dan tahun 2023;

(3.2.20) Menimbang bahwa dalam bukti T-9, T-10, T-11 dan T-12 diketahui bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat sebagai berikut:

- Tanggal 2 Maret 2020 – 30 Juni 2020, 1 Juli 2020 – 31 Desember 2020;
- Tanggal 1 Januari 2021 – 30 Juni 2021, 1 Juli 2021 – 31 Desember 2021;
- Tanggal 1 Januari 2022 – 30 Juni 2022, 1 Juli 2022 – 31 Desember 2022;
- Tanggal 1 Januari 2023 – 30 Juni 2023, 1 Juli 2023 – 31 Desember 2023;

(3.2.21) Menimbang bahwa dalam bukti T-13 diketahui bahwa Tergugat pada tanggal 12 Agustus 2023 membuat surat penarikan dan penempatan karyawan kepada Pujiati, selanjutnya pada tanggal 14, 15 dan 16 Agustus 2023 Tergugat memanggil kepada Pujiati untuk hadir ke kantor;

(3.2.22) Menimbang bahwa dalam Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbaharui dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023, menyatakan "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis." Selanjutnya dalam Pasal 17 ayat (2) dan (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 menyatakan bahwa pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi, meliputi: huruf c, usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan);

(3.2.23) Menimbang bahwa dalam Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, menyatakan:

(1) Dalam hal Perusahaan Alih Daya mempekerjakan Pekerja/Buruh berdasarkan PKWT maka Perjanjian Kerja tersebut harus mensyaratkan pengalihan perlindungan hak bagi Pekerja/Buruh apabila pergantian Perusahaan Alih Daya dan sepanjang obyek pekerjaannya tetap ada;

Halaman 32 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(2) Persyaratan pengalihan perlindungan hak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan jaminan atas kelangsungan bekerja bagi Pekerja/Buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT dalam Perusahaan Alih Daya;

(3) Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh;

(3.2.24) Menimbang bahwa sesuai ketentuan Pasal 64 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbaharui dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023, juncto ketentuan Pasal 17 ayat (2) dan (3) Permenakertrans Nomor 19 Tahun 2012 juncto Permenakertrans Nomor 11 tahun 2019, dalam perkara a quo penyerahan sebagian pekerjaan yaitu tenaga pengamanan oleh Turut Tergugat kepada Tergugat dapat dibenarkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan;

(3.2.25) Menimbang bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dalam perkara a quo hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan PKWT juga dibenarkan dengan adanya jaminan atas kelangsungan bekerja bagi pekerja, dalam hal Tergugat tidak dapat memenuhi kewajibannya Tergugat bertanggung jawab atas pemenuhan hak Penggugat;

(3.2.26) Menimbang bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 7/PUU-XII/2014 yang menyatakan bahwa Frasa “demi hukum” berkenaan dengan perjanjian kerja waktu tertentu tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Pekerja/buruh dapat meminta pengesahan nota pemeriksaan pegawai pengawas ketenagakerjaan kepada Pengadilan Negeri setempat”, bahwa fakta dalam persidangan tidak terdapat bukti dari Penggugat adanya Nota Pengawasan tersebut, dengan demikian ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diperbaharui dengan Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tidak dapat diterapkan dalam perkara a quo;

(3.2.27) Menimbang bahwa apakah Penggugat berhak atas uang pesangon atas berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan?

(3.2.28) Menimbang bahwa sesuai fakta dalam persidangan Penggugat sudah dikembalikan oleh Turut Tergugat kepada Tergugat sebagaimana dipertimbangkan di atas bahwa PKWT antara Tergugat dengan Penggugat dalam perkara a quo dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Halaman 33 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

(3.2.29) Menimbang bahwa sesuai bukti P-3 dan T-13 pada tanggal 12 Agustus 2023 Tergugat menarik Penggugat dari perusahaan Turut Tergugat, sesuai bukti T-13, Tergugat telah memanggil Penggugat untuk dipekerjakan pada perusahaan mitra Tergugat yang lain, selanjutnya dalam bukti P-4, Penggugat bersedia dipekerjakan kembali dengan status PKWTT, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Tergugat telah melakukan kewajiban yaitu memberikan jaminan keberlangsungan bekerja kepada Penggugat, dengan demikian hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak dapat dilanjutkan, sehingga Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak bulan Agustus 2023 karena Penggugat tidak bersedia dipekerjakan kembali oleh Tergugat berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial;

(3.2.30) Menimbang bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, dalam Pasal 15 ayat (4) menyatakan: Apabila PKWT diperpanjang, uang kompensasi diberikan saat selesainya jangka waktu PKWT sebelum perpanjangan dan terhadap jangka waktu perpanjangan PKWT, uang kompensasi berikutnya diberikan setelah perpanjangan jangka waktu PKWT berakhir atau selesai. Selanjutnya dalam Pasal 16 ayat (1) menyatakan: Besaran uang kompensasi diberikan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: a. PKWT selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah; b. PKWT selama 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, dihitung secara proposional dengan perhitungan: masa kerja/12 x 1 (satu) bulan upah;

(3.2.31) Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak bulan Agustus 2023 karena Penggugat tidak bersedia dipekerjakan kembali oleh Tergugat, bahwa hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah PKWT, selanjutnya dalam perkara a quo tidak ditemukan bukti bahwa Tergugat telah memberikan uang kompensasi terkait dengan selesainya jangka waktu PKWT, maka Tergugat berkewajiban membayar uang kompensasi selesainya jangka waktu PKWT yang dibuat pada tahun 2021 sampai dengan PKWT yang terakhir sesuai ketentuan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

(3.2.32) Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan petitum dari Penggugat sebagai berikut:

Halaman 34 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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 teruat 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

(3.2.33) Menimbang bahwa Penggugat dalam gugatannya meminta kepada Majelis Hakim untuk memberikan Putusan Sela Terhadap Turut Tergugat. Bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 185 ayat (1) HIR atau Pasal 48 Rv, putusan sela dalam perkara a quo tidak dapat berdiri sendiri melainkan merupakan satu kesatuan dengan putusan akhir mengenai pokok perkara, sehingga terhadap petitum Penggugat tersebut akan diputus dengan putusan akhir;

(3.2.34) Menimbang bahwa terhadap petitum angka 2 (dua), angka 3 (tiga), angka 4 (empat), angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) gugatan Penggugat yang pada pokoknya: untuk menyatakan bahwa Turut Tergugat juga ikut bertanggung jawab sehingga Penggugat dikembalikan ke Tergugat dan timbulah konflik yaitu PHK sepihak, mohon Majelis Hakim agar memberikan hukuman denda materiil kepada Turut Tergugat senilai Rp55.662.984,00, selanjutnya menghukum kepada Turut Tergugat agar membayar segera denda, untuk menghukum Turut Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*), untuk menghukum Turut Tergugat membayar biaya perkara dan untuk menghukum Turut Tergugat untuk tunduk dan patuh terhadap putusan Pengadilan;

(3.2.35) Menimbang bahwa dalam perkara a quo adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bahwa penyerahan sebagian pekerjaan dari Turut Tergugat kepada Tergugat telah sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan. sehingga mengenai permohonan Penggugat untuk memberikan hukuman denda materiil kepada PT Putra Mandiri Intipack sebagai Turut Tergugat, Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena PT Putra Mandiri Intipack dalam perkara a quo oleh Penggugat hanya ditarik sebagai Turut Tergugat sedangkan Turut Tergugat adalah pihak yang tidak dapat untuk melakukan suatu Perbuatan kecuali hanya tunduk pada isi putusan Pengadilan karena kedudukannya sebagai Turut Tergugat, dengan demikian petitum Penggugat kepada Turut Tergugat pada: angka 2 (dua), angka 3 (tiga), angka 4 (empat), angka 5 (lima), angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) tidak beralasan hukum sehingga dinyatakan ditolak;

(3.2.36) Menimbang bahwa selanjutnya terhadap petitum Penggugat dalam pokok perkara angka 2 (dua) untuk menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I sejak tanggal 02 Pebruari 2020 sampai dengan 12 Agustus 2023 adalah sistim kerja PKWTT (Karyawan Tetap). Bahwa sebagaimana dipertimbangkan di atas bahwa PKWT antara Tergugat

Halaman 35 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

dengan Penggugat dalam perkara a quo dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan Pasal 19 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, oleh karena petitum Penggugat angka 2 (dua) tidak beralasan hukum sehingga dinyatakan ditolak;

(3.2.37)Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat dalam pokok perkara angka 3 (tiga) untuk menyatakan bahwa terhitung sejak tanggal 12 Agustus 2023 hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I berakhir dan dianggap di PHK sejak dibacakan putusan ini. Bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan mengenai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak bulan Agustus 2023 karena Penggugat tidak bersedia dipekerjakan kembali oleh Tergugat berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, maka petitum Penggugat angka 3 (tiga) dikabulkan dengan perbaikan redaksi;

(3.2.38)Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) untuk menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan oleh Tergugat I dianggap sah dan mewajibkan untuk Tergugat I memberikan Hak Penggugat senilai Rp35.134.746,00 (tiga puluh lima juta seratus tiga puluh empat ribu tujuh ratus empat puluh enam rupiah), dipertimbangkan sebagai berikut;

(3.2.39)Menimbang bahwa dari fakta hukum di atas telah dipertimbangkan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat dinyatakan putus sejak bulan Agustus 2023 karena Penggugat tidak bersedia dipekerjakan kembali oleh Tergugat berdasarkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga menurut Majelis Hakim dalam perkara a quo Tergugat berkewajiban membayar uang kompensasi selesainya jangka waktu PKWT yang dibuat pada tahun 2021 sampai dengan PKWT yang terakhir sesuai sesuai ketentuan Pasal 16 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sejumlah Rp11.904.550,00 (sebelas juta sembilan ratus empat ribu lima ratus lima puluh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:

- a. PKWT tanggal 1 Januari 2021 - 30 Juni 2021 dan PKWT tanggal 1 Juli 2021 - 31 Desember 2021, diberikan sebesar upah satu bulan UMK Kabupaten Sidoarjo tahun 2021 adalah sejumlah Rp4.293.581,00
- b. PKWT tanggal 1 Januari 2022 - 30 Juni 2022 dan PKWT tanggal 1 Juli 2022 - 31 Desember 2022, diberikan sebesar upah satu bulan UMK Kabupaten Sidoarjo tahun 2022 adalah sejumlah Rp4.518.581,00
- c. PKWT tanggal 1 Januari 2023 - 30 Juni 2023 dan PKWT tanggal 1 Juli 2023 - Agustus 2023, diberikan sebesar $\frac{8}{12} \times$ upah satu bulan UMK

Halaman 36 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kabupaten Sidoarjo tahun 2023 adalah 8/12 x Rp4.638.582,00 sejumlah Rp3.092.388,00.

(3.2.40)Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, maka petitum Penggugat angka 4 (empat) dinyatakan ditolak dengan diberikan uang kompensasi sesuai ketentuan di atas;

(3.2.41)Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka 5 (lima) untuk menghukum Tergugat I untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,00 (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat apabila Tergugat I tidak melakukan kewajibannya sejak Putusan berkekuatan Hukum tetap. Bahwa dalam yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI No.2331 K/Pdt/2008, tanggal 23 Juli 2009 menyatakan "Bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa (*dwangsom*) oleh karenanya beralasan hukum tuntutan pembayaran uang paksa (*dwangsom*) dalam gugatan Penggugat angka 5 (lima) dinyatakan ditolak;

(3.2.42)Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka 6 (enam) untuk menyatakan putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu walaupun ada upaya hukum Kasasi dan upaya hukum lainnya. Bahwa oleh karena terhadap putusan ini baru dapat dilaksanakan setelah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR, SEMA Nomor 3 Tahun 2000 tentang Putusan Serta Merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) dan Provisionil serta SEMA Nomor 4 Tahun 2001 tentang Permasalahan Putusan Serta Merta dan Provisionil maka Majelis Hakim berpendapat bahwa petitum angka 6 (enam) Penggugat tidak berdasar hukum dan harus ditolak;

(3.2.43)Menimbang bahwa sebagaimana dipertimbangkan di atas oleh karena Turut Tergugat dalam perkara a quo merupakan para pihak, maka terhadap petitum Penggugat angka 8 (delapan) untuk menyatakan Tergugat dan Turut Tergugat untuk tunduk dan patuh pada putusan ini dinyatakan dikabulkan;

(3.2.44)Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan hukum tersebut di atas, maka gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian. Menimbang bahwa oleh karena petitum Penggugat dikabulkan untuk sebagian, maka Majelis Hakim menyatakan menolak untuk selain dan selebihnya;

(3.2.45)Menimbang bahwa terhadap petitum Penggugat angka 7 (tujuh) untuk menghukum Tergugat I dan Tergugat II untuk membayar biaya perkara yang timbul secara tanggung renteng. Bahwa oleh karena nilai gugatan

Halaman 37 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.

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

Penggugat dalam perkara a quo di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

(3.2.46)Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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 serta ketentuan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat dan Eksepsi Turut Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak bulan Agustus 2023;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar uang kompensasi selesainya jangka waktu PKWT tahun 2021 sampai dengan PKWT yang terakhir sejumlah Rp11.904.550,00 (sebelas juta sembilan ratus empat ribu lima ratus lima puluh rupiah) dengan rincian sebagai berikut:
 - a. PKWT tahun 2021 adalah sejumlah Rp4.293.581,00;
 - b. PKWT tahun 2022 adalah sejumlah Rp4.518.581,00;
 - c. PKWT tahun 2023 adalah sejumlah Rp3.092.388,00;
4. Menghukum Tergugat dan Turut Tergugat untuk tunduk dan patuh pada putusan ini;
5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada hari Senin tanggal 9 Desember 2024 oleh kami Muhammad Zulqarnain,S.H.,M.H., sebagai Hakim Ketua, Eko Sukaryanto, S.H.,M.H., dan Mistianah,S.H.,M.H., Hakim Ad-Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan

Halaman 38 dari 39 Putusan PHI Nomor 108/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tersebut pada hari Senin tanggal 16 Desember 2024 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Maria Theresia Reny Puspitasari, S.H., M.H., Panitera Pengganti, serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat, Kuasa Tergugat dan Kuasa Turut Tergugat secara elektronik dan telah dikirim melalui sistem informasi Pengadilan pada hari itu juga;

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

ttd

ttd

Eko Sukaryanto, S.H, M.H.

ttd

Muhammad Zulqarnain, S.H., M.H.

Mistianah, S.H, M.H.

Panitera Pengganti

ttd

Maria Theresia Reny Puspitasari, S.H., M.H.