



PUTUSAN

Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

“DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

JOKO PRIANTO, Tempat / Tgl. Lahir Batu Mandi / 08 Oktober 1993, Alamat Dusun III Batu Mandi, Desa Bukit Melintang, Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, Agama Islam, Jenis Kelamin Laki-Laki, Pekerjaan di PT. Super Unggas Jaya, Kewarganegaraan Indonesia, NIK 1205080402930001. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Indra G. Silalahi, S.H., dan Siska Farisna, S.H., masing-masing selaku Advokat pada kantor “Lembaga Bantuan Hukum dan Pembela Hak Asasi Manusia Indonesia Bonum Communae (LBH & PHAM Indonesia Bonum Communae) Cabang Kabupaten Langkat”, yang beralamat kantor di Dusun V Wonosari RT/RW.004/003, Desa Pasar Rawa, Kecamatan Gebang, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 30 September 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1183/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 13 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**;

LAWAN :

1. PT. SUPER UNGGAS JAYA, yang beralamat tempat usaha di Desa Stungkit, Kecamatan Wampu, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Dalam hal ini diwakili oleh Han Jung Kyu selaku Direktur yang memberikan kuasa kepada Lindung Hartanto, S.H., Ismail Panjaitan, S.H., Dodi Hatopan Hutasoit, S.H., M. Fitrah Juniarta, S.H., Rendi Oktri Saputra, S.H., dan Holey Yudianto, S.H., selaku tim legal dari PT. Super Unggas Jaya, secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, No.0012/SUJA-DIR/XI/2022, tertanggal 24 Oktober 2022, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;



2. **PT. CITRA LENTERA INDONESIA**, yang beralamat di Komp. Ruko Prima Blok A.16 Jalan Otista Raya, Ciputat, Tangerang Selatan – 15411.

Dalam hal ini diwakili oleh Fitroh Abdul Malik selaku Direktur yang memberikan kuasa kepada Eri Lukmanul Hakim Pulungan, S.H., M.H., dan Faris Aziz HP, S.H., masing-masing Advokat yang bergabung pada “FRH Law Firm”, yang beralamat kantor di Jalan Poncowati No.1, Kelurahan Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa, tanggal 05 November 2022 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1367/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 14 November 2022, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

3. **PT. JASA PRIMATAMA MANDIRI**, yang beralamat di Jalan Vila Grand Tomang Boulevard Blok RS/18B Kelurahan Periuk, Kecamatan Periuk, Kabupaten Tangerang – 15132. Dalam hal ini diwakili oleh Irwan Likin selaku Direktur Utama yang memberikan kuasa kepada Eri Lukmanul Hakim Pulungan, S.H., M.H., dan Faris Aziz HP, S.H., masing-masing Advokat yang bergabung pada “FRH Law Firm”, yang beralamat kantor di Jalan Poncowati No.1, Kelurahan Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa tanggal 21 November 2022, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 1441/Perk.PHI/2022/PN.Mdn tanggal 25 November 2022, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;

Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkaradan para saksi;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 26 Oktober 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian dan perbaikan gugatan tetanggal 28 November 2022, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus pada tanggal 02 November 2022 dalam Register Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut :



- 1) Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat-I sejak Juni 2015.
 - 2) Bahwa di perusahaan Tergugat-I yang merupakan perusahaan Peternakan, Penggugat bekerja pada bagian umum.
 - 3) Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat-I, ternyata Penggugat dinyatakan sebagai pekerja yang disalurkan oleh Tergugat-II dan Tergugat-III untuk bekerja di Perusahaan Tergugat-I, dimana dengan demikian maka bentuk hubungan antara Tergugat-I dengan Tergugat-II dan Tergugat-III, secara hukum adalah alih daya.
 - 4) Bahwa berdasarkan Surat No. 568-770.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 25 Oktober 2021 dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, diketahui Tergugat-I belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
 - 5) Bahwa dengan demikian Tergugat-I selaku perusahaan pemberi pekerjaan telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan yang dalam hal ini Tergugat-II dan Tergugat-III, sebelum Tergugat-I memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
 - 6) Bahwa berdasarkan fakta diatas, dan mengacu kepada Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, yang pada intinya menyatakan, "Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan."
- maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I.



7) Bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat-I, dan tidak adanya perjanjian kerja secara tertulis antara Penggugat dengan Tergugat-I, maka berdasarkan Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama bekerja pada Juni 2015.

8) Bahwa sejak September 2021, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-I diputus oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II, dengan alasan efisiensi untuk menghindari kerugian.

9) Bahwa terkait dengan pemutusan hubungan kerja tersebut, telah ditolak oleh Penggugat karena Tergugat-I tidak memberikan hak atas pemutusan hubungan kerja tersebut kepada Penggugat.

10) Bahwa perundingan bipartit yang di inisiasi oleh Penggugat terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I, gagal mencapai kesepakatan karena ditolak oleh Tergugat-I, Tergugat-II dan Tergugat-III.

11) Bahwa karena gagalnya perundingan bipartit tersebut diatas, Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat telah melakukan mediasi tripartit, dimana mediasi tersebut juga gagal mencapai kesepakatan apapun, dan telah membuat Mediator menerbitkan Surat No. 565-979.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 09 Desember 2021 perihal Anjuran.

12) Bahwa oleh karena Anjuran tersebut ditolak oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan.

13) Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyatakan:

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas:

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);



b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan

c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

maka dengan ini Penggugat menyatakan menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, dan oleh karenanya Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak September 2021.

14) Bahwa sebagaimana isi dari pada Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 sebesar Rp.2.710.988,-, maka hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja tersebut diatas adalah:

- uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2) :

6-3

1 x 7 x Rp.2.710.988,- =Rp.18.976.916,-

- uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) :

1 x 3 x Rp.2.710.988,- =Rp. 8.132.964,-

- uang

penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) :=Rp. 0,-.

Total Hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah

Rp.27.109.880,-

15) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah Rp.27.109.880,- (dua puluh tujuh juta seratus sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah).

16) Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat-I untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.27.109.880,- (dua puluh tujuh juta seratus sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah).

17) Bahwa Surat Edaran Mahkamah Agung No. 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan, Pada Bagian Rumusan Kamar Perdata Bagian Perdata Khusus huruf “f”



disebutkan upah proses dalam suatu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebesar 6 x upah sebulan.

18) Bahwa berdasarkan hal tersebut Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.

19) Bahwa oleh karena Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 adalah Rp.2.710.988,- dan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah, maka Tergugat-I wajib memberikan upah proses terhadap Penggugat dalam rupiah sebesar Rp.2.710.988,- x 6 = Rp.16.265.928,- (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah).

20) Bahwa oleh karena itu, maka Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat-I untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.16.265.928,- (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah).

21) Bahwa agar Tergugat-I segera membayar hak Penggugat ketika putusan atas perkara ini berkekuatan hukum tetap, maka Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia menetapkan uang paksa (dwangsom) atas setiap sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat-I sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).

P E T I T U M

Majelis Hakim Yang Mulia, berdasarkan seluruh uraian diatas Penggugat memohon agar kiranya Majelis Hakim Yang Mulia membuat putusan atas gugatan ini dengan amar putusan sebagai berikut :

- 1) Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
- 2) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I.
- 3) Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu sejak Penggugat pertama bekerja pada Juni 2015.
- 4) Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-I dengan alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak September 2021.



- 5) Menyatakan hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja adalah Rp.27.109.880,- (dua puluh tujuh juta seratus sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah).
- 6) Memerintahkan Tergugat-I untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.27.109.880,- (dua puluh tujuh juta seratus sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah).
- 7) Menyatakan Penggugat berhak atas upah proses sebesar 6 bulan upah.
- 8) Memerintahkan Tergugat-I untuk membayar upah proses terhadap Penggugat sebesar Rp.16.265.928,- (enam belas juta dua ratus enam puluh lima ribu sembilan ratus dua puluh delapan rupiah).
- 9) Menetapkan uang paksa (dwangsom) atas setiap sehari keterlambatan pembayaran hak Penggugat oleh Tergugat-I sejak putusan berkekuatan hukum tetap adalah sebesar Rp.300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).

Atau, apabila Majelis Hakim Yang Mulia berpendapat lain atas perkara ini, mohon kiranya diberikan putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, **Penggugat** hadir Kuasa Hukumnya Indra G. Silalahi, S.H., dan Siska Farisna, S.H., sedangkan **Tergugat I** diwakili oleh Kuasa Hukumnya Lindung Hartanto, S.H., Ismail Panjaitan, S.H., Dodi Hatopan Hutasoit, S.H., M. Fitrah Juniarta, S.H., Rendi Oktri Saputra, S.H., dan Holey Yudianto, S.H., serta **Tergugat II** dan **Tergugat III** diwakili oleh Kuasa Hukumnya Eri Lukmanul Hakim Pulungan, S.H., M.H., dan Faris Aziz HP, S.H;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mengupayakan agar kedua belah pihak yang berperkara dapat menyelesaikan sengketanya secara damai akan tetapi tidak berhasil, karenanya pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat I memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 05 Desember 2022 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

- **DALAM EKSEPSI**

- 1 **GUGATAN PENGGUGAT ERROR IN PERSONA**

Bahwa hubungan hukum yang terjadi yakni melalui perjanjian kerja waktu tertentu di tanda tangani dan disepakati antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT II, tentu mengikat dan menjadi hukum bagi PENGGUGAT dengan TERGUGAT II sesuai ketentuan pasal1320BW yang mengikat kedua belah pihak, dan bukan dengan TERGUGAT I sebagai pihak



utama dalam perkara a quo karena tidak ada ikatan hukum apapun dengan PENGGUGAT sehingga gugatan a quo telah salah pihak atau error in persona, sehingga sudah selayaknya majelis hakim untuk menolak atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

2 MASA DALUARSA GUGATAN PHI

Daluarsa untuk mengajukan gugatan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat diajukan dalam waktu tenggang 1 tahun dihitung sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sesuai dengan pasal 82 UU No 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3 KOMPETENSI RELATIF PENGADILAN

Bahwa gugatan PENGGUGAT keliru diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan pada Pengadilan Negeri Medan, didalam surat gugatan disebutkan bahwa tempat tinggal TERGUGAT II di Komp ruko prima Blok A16, Jl Otista Raya, Ciputat, Tangerang Selatan, yang berada/termasuk di wilayah hukum Pengadilan Negeri Tangerang sehingga berdasarkan asas dalam hukum acara perdata : Actor Sequitor Forum Rei dalam pasal 118 ayat (1) HIR, maka gugatan PENGGUGAT seharusnya diajukan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang di wilayah hukum dimana TERGUGAT II Berdomisili atau bertempat tinggal. Yang mempunyai kewenangan/ kompetensi relative untuk mengadili perkara ini dan tidak diajukan di Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Oleh karena itu Ketua Pengadilan Negeri Medan harus menyatakan dirinya tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan 303/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Mdn yang diajukan oleh PENGGUGAT tertanggal 02 November 2022 dan menyatakan gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

4 GUGATAN KABUR dan TIDAK JELAS (OBSCURE LIBELS) TERHADAP PENANGGUNGAN TUNTUTAN HAK PENGGUGAT.

Penggugat dalam dalil posita gugatannya pada angka 16 menyebutkan :
"Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 27.109.880,- (dua puluh tujuh juta seratus Sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah)".

1. Selanjutnya, Penggugat dalam dalil Petitum gugatannya pada angka 6 menyebutnya :



“Memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp. 27.109.880,- (dua puluh tujuh juta seratus Sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah)”.

2. Bahwa dalil posita dan petitum sebagaimana tersebut diatas merupakan dalil yang Kabur dan Tidak Jelas (Obsure Libels) karena tuntutan hak atas pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan Penggugat tidak jelas ditujukan atau untuk ditanggung kepada siapa (Pihak dalam perkara a quo). Apakah kepada Tergugat I, Tergugat II atau Tergugat III, sehingga tuntutan yang didalilkan Penggugat a quo haruslah tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard) oleh Yang Mulia Majelis hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan memutuskan perkara a quo.

I. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang telah TERGUGATI kemukakan dalam Eksepsi diatas, secara mutatis - mutandis dianggap menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi;

2. Bahwa TERGUGAT I menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh PENGGUGAT dalam gugatannya terkecuali sepanjang diakui secara tegas oleh TERGUGAT I dalam jawaban a quo;

3. Sesuai dalil gugatan PENGGUGAT pada angka 4, bahwa pada dasarnya PENGGUGAT adalah pekerja alih daya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : /PKWT-UNIT STABAT/CLISUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 dengan jangka waktu sejak tanggal 01 April 2021 dan berakhir sampai dengan 31 Desember 2021 (selanjutnya disebut “PKWT”);

4. Bahwa sehubungan dengan adanya dampak pandemi Covid-19 yang berpengaruh kepada kegiatan usaha TERGUGAT I, TERGUGAT I meminta kepada TERGUGAT II untuk mengakhiri jangka waktu kerja PENGGUGAT lebih awal yakni pada September 2021 dengan memberikan uang tali asih senilai Rp. 2.711.000,- (dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah) yang telah diterima Penggugat pada tanggal 23 September 2021;

5. Bahwa Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat pada dasarnya telah mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565-979.3/DISNAKER/2021, tanggal 09 Desember 2021 yang berbunyi :

MENGANJURKAN



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa agar PT Super Unggas Jaya membayar uang selisih kontrak kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.

6. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan :

“Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

7. Sesuai dengan uraian dan ketentuan diatas, dengan telah diterimanya uang tali asih oleh PENGGUGAT, maka seharusnya hak dan kewajiban antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT I dan TERGUGAT II sebagaimana termuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : /PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 telah berakhir menurut hukum atau dengan kesepakatan, sehingga cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menolak gugatan PENGGUGAT untuk keseluruhannya;

Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada Bagian Eksepsi dan Bagian Pokok Perkara di atas, Kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk memberikan putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan PENGGUGAT terhadap TERGUGAT I Error In Persona.
3. Menyatakan gugatan PENGGUGAT telah Daluarsa.
4. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial Medan tidak memiliki kewenangan relative untuk memeriksa dan mengadili Perkara gugatan yang diajukan oleh PENGGUGAT.
5. Menyatakan Gugatan PENGGUGAT tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan PENGGUGAT untuk seluruhnya;

Halaman 10
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



2. Menyatakan TERGUGAT I sebagai pihak yang beritikad baik ;
3. Menghukum PENGGUGAT untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara quo.

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-adilnya. (ex eaquo et bono).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat II memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 05 Desember 2022 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Salah Pihak (Error In Persona)

1. Bahwa Penggugat telah keliru menarik TERGUGAT II ke dalam perkara a quo (gemis aanhoeda nigheid) karena Penggugat sudah tidak lagi memiliki hubungan hukum atau hubungan hukum antara Penggugat dengan TERGUGAT II telah berakhir sejak 10 September 2021 ;
2. Sungguh pun (quod non) TERGUGAT II ditarik sebagai Pihak dalam perkara a quo seharusnya kedudukan TERGUGAT II adalah sebagai TURUT TERGUGAT, bukan sebagai TERGUGAT.
3. Selain dari pada itu, Penggugat dalam gugatannya tidak ada satu pun dalil positif yang menyatakan TERGUGAT II telah melakukan suatu perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum). Begitu pula dengan dalil Petitum nya, tidak ada satu dalil pun Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menghukum TERGUGAT II atas perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum) yang diperbuatnya ;
4. Oleh karena cukup jelas dan terang, bahwasannya gugatan yang diajukan Penggugat telah salah pihak (error in persona), maka cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

B. Gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluwarsa)

1. Bahwa Berdasarkan Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berbunyi : "gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dapat



diajukan hanya dalam tenggat waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan oleh pihak Pengusaha”;

2. Bahwa menurut Yahya Harahap dalam bukunya “Hukum Acara Perdata” menyebutkan : “Pasal 1941 KUH Perdata, selain merupakan dasar untuk memperoleh hak, juga menjadi dasar hukum untuk membebaskan (release) seseorang dari perikatan setelah lewat jangka waktu tertentu. Dengan demikian, apabila gugatan diajukan penggugat telah melampaui batas waktu yang telah ditentukan undang-undang untuk menggugatnya, berarti para Tergugat telah terbebas untuk memenuhinya. Jika Hakim menemukan gugatan telah daluwarsa, harus menjatuhkan putusan akhir dengan hakim, menyatakan gugatan tidak diterima. (Yahya Harahap, hal.891).”;

3. Bahwa sebagaimana pernyataan Penggugat dalam Posita Gugatannya pada angka 8, pada dasarnya perjanjian kerja Penggugat telah diakhiri lebih awal pada tanggal 10 September 2021 oleh Tergugat II atas permintaan Tergugat I dengan telah diterimanya uang tali asih oleh Penggugat dari Tergugat II ;

4. Bahwa apabila dihitung sejak tanggal diakhirinya perjanjian kerja Penggugat, maka seharusnya gugatatan Penggugat patut telah terdaftar di Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya tanggal 10 September 2022. Namun pada faktanya, gugatan Penggugat terdaftar pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam tanggal 02 November 2022 dengan Register Perkara Nomor : 303/Pdt.Sus.PHI/2022/PN.Mdn ;

5. Bahwa sesuai dengan Yurisprudensi Mahkamah Agung sebagai salah satu dasar dan sumber hukum positif yang ada sebagai acuan dan pertimbangan bagi hakim dalam memutus suatu masalah berdasarkan pertimbangan hukum Majelis Hakim terdahulu yang menangani masalah dengan substansi dan konten yang sama maka wajib bagi Hakim mempertimbangkan Yurisprudensi sebagai acuan dalam memutus masalah apalagi tingkat Mahkamah Agung yang mana Hakim-Hakim Agung yang memutus tersebut telah menemukan filsafat dan asas hukum sebagai Patokan bagi Majelis-Majelis Hakim lainnya, dimana Yurisprudensi tersebut tertuang dalam Putusan Mahkamah Agung dalam Daluwarsa Gugatan Pengadilan Hubungan Industrial :

-Putusan MA No.494 K/Pdt.Sus-PHI/2013;

-Putusan MA No.646 K/Pdt.Sus-PHI/2013;

-Putusan MA No.641 K/Pdt.Sus-PHI/2014;



- Putusan MA No.499 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
- Putusan MA No.533 K/Pdt.Sus-PHI/2014;
- Putusan MA No.16 K/Pdt.Sus-PHI/2015;
- Putusan MA No.45 K/Pdt.Sus-PHI/2015;

6. Oleh karena gugatan Penggugat baru didaftarkan pada tanggal 02 November 2022 di kantor Kepaniteraan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dengan Register Perkara Nomor 303/Pdt.Sus.PHI/2022/ PN.Mdn, maka gugatan Penggugat a quo pada dasarnya telah melampaui waktu 1 (satu) tahun untuk mengajukan gugatan melalui pengadilan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Pasal 82 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, sehingga cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan gugatan Penggugat a quo tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard) karena lewat waktu pengajuan Gugatannya (daluwarsa);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa hal-hal yang telah Tergugat II kemukakan dalam Eksepsi diatas, secara mutatis - mutandis dianggap menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi ;
2. Bahwa Tergugat II menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali sepanjang diakui secara tegas oleh Tergugat II dalam jawaban a quo ;
3. Bahwa Sesuai dalil gugatan Penggugat pada angka 4, bahwa pada dasarnya Penggugat adalah pekerja alih daya berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 033/PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 dengan jangka waktu sejak tanggal 01 April 2021 dan berakhir sampai dengan 31 Desember 2021 (selanjutnya disebut "PKWT);
4. Bahwa sehubungan dengan adanya dampak pandemi Covid-19 yang berpengaruh kepada kegiatan usaha Tergugat I, maka Tergugat I meminta kepada Tergugat II untuk mengakhiri jangka waktu kerja Penggugat lebih awal yakni pada tanggal 10 September 2021, dimana Penggugat telah sepakat untuk menerima penghentian jangka waktu kerja lebih awal tersebut dengan telah menerima uang tali asih senilai Rp. 2.711.000,- (dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah) dari Penggugat pada tanggal 23 September 2021 ;
5. Bahwa sesuai ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara yang menyebutkan :
"Semua persetujuan yang dibuat sesuai dengan undang-undang berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan itu tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak,



atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang. Persetujuan harus dilaksanakan dengan itikad baik”.

6. Bahwa berdasarkan uraian dan ketentuan hukum diatas, maka seharusnya hak dan kewajiban antara Penggugat dengan Tergugat II sebagaimana termuat dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 033/PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 01 April 2021 telah berakhir menurut hukum atau dengan kesepakatan, sehingga cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menolak gugatan Penggugat untuk keseluruhannya ;

7. Bahwa selanjutnya, hal-hal terkait dengan apa yang dituntut Penggugat dalam gugatan a quo pada dasarnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat mengeluarkan Surat Anjuran Nomor : 565-979.3/DISNAKER/2021, tanggal 09 Desember 2021 yang berbunyi :

MENGANJURKAN :

1. Bahwa agar PT Sumber Unggas Jaya (ic. PT Super Unggas Jaya/TERGUGAT I) membayar uang selisih kontrak kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.
8. Bahwa berdasarkan isi dan bunyi Surat Anjuran diatas, cukup jelas dan terang bahwasannya apa yang dituntut oleh Penggugat bukan ditujukan kepada Tergugat II maupun Tergugat III, begitu pula terhadap apa yang dituntut Penggugat dalam gugatan perkara a quo, sehingga segala tuntutan yang dalilkan Penggugat dalam gugatannya yang berkaitan dengan Tergugat II dan Tergugat III haruslah ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo.
9. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1946 KUHPerdara pada Buku ke Empat Bab ke VII Bagian ke Satu tentang Daluwarsa, umumnya menyebutkan bahwa : “Daluwarsa adalah suatu alat untuk memperoleh sesuatu atau untuk dibebaskan dari suatu perikatan dengan lewatnya suatu waktu tertentu dan atas syarat-syarat yang ditentukan oleh Undang-Undang”: Selanjutnya, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Bab ke IV (empat) tentang Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Bagian Kesatu Paragraf Pertama (1) Pengajuan Gugatan pada Pasal 82 disebutkan bahwa :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

"Gugatan oleh Pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha".

Dengan kaidah Hukum yang termuat dalam putusan-putusan Mahkamah Agung yang menjadi Yurisprudensi bahwa Mahkamah Agung berpendirian bahwa gugatan yang melampaui batas waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan Kadaluwarsa secara hukum apabila gugatan diajukan melewati tenggang waktu 1 (satu) tahun dimulai dari hari yang bersangkutan dinyatakan berhenti atau diberhentikan dan atau mengundurkan diri karena kemauan sendiri dan atau karena dikualifikasikan mengundurkan diri.

Oleh karena gugatan a quo didaftarkan Penggugat pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan telah lewat waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukan suatu keputusan sebagaimana dalil yang telah Tergugat II uraikan pada angka 3 dan angka 4 bagian Eksepsi Tergugat II bagian Eksepsi Tergugat II tentang Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu (Daluwarsa), maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan gugatan Penggugat telah daluwarsa, sehingga patut untuk ditolak.

Bahwa berdasarkan uraian dalil Jawaban Tergugat II baik Dalam Eksepsi maupun Dalam Kompensi (Pokok Perkara) – Nya diatas, sudah seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard), atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Para Tergugat mohon putusan seadil-adilnya (ex aequo et bono);

Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada Bagian Eksepsi dan Bagian Pokok Perkara di atas, Kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima Eksepsi Tergugat II untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

DALAM POKOK PERKARA:

Halaman 15

Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



4. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
5. Menyatakan TERGUGAT II sebagai pihak yang beritikad baik ;
6. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara a quo.

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-adilnya. (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat III memberikan jawaban pada persidangan tertanggal 05 Desember 2022 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Salah Pihak (Error In Persona)

1. Bahwa Penggugat telah keliru menarik TERGUGAT III ke dalam perkara a quo (gemis aanhoeda nigheid) karena Penggugat sudah tidak lagi memiliki hubungan hukum atau hubungan hukum antara Penggugat dengan TERGUGAT III telah berakhir sejak 1 Januari 2018 sebagaimana yang tertuang didalam Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 051/JPM-SP KWT/II/2017. ;

2. Bahwa selain dari pada itu, hubungan hukum antara TERGUGAT I dengan TERGUGAT III juga telah berakhir pada tanggal 10 Oktober 2017, dimana TERGUGAT III telah bersepakat dengan TERGUGAT II untuk mengalihkan pengelolaan tenaga kerja pada perusahaan TERGUGAT I ;

3. Sungguh pun (quod non) TERGUGAT III ditarik sebagai Pihak dalam perkara a quo seharusnya kedudukan TERGUGAT III adalah sebagai TURUT TERGUGAT, bukan sebagai TERGUGAT ;

4. Selain dari pada itu, Penggugat dalam gugatannya tidak ada satu pun dalil posita nya yang menyatakan TERGUGAT III telah melakukan suatu perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum). Begitu pula dengan dalil Petitum nya, tidak ada satu dalil pun Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menghukum TERGUGAT III atas perbuatan yang melanggar ketentuan undang-undang (hukum) yang diperbuatnya ;

5. Oleh karena cukup jelas dan terang, bahwasannya gugatan yang diajukan Penggugat telah salah pihak (error in persona), maka cukup alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard).

II. DALAM POKOK PERKARA



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa hal-hal yang telah TERGUGAT III kemukakan dalam Eksepsi diatas, secara mutatis - mutandis dianggap menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari pokok perkara ini, sehingga tidak perlu diulangi lagi;
2. Bahwa TERGUGAT III menolak semua dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali sepanjang diakui secara tegas oleh TERGUGAT III dalam jawaban a quo ;
3. Bahwa sebagaimana yang telah TERGUGAT III uraian dalam dalil eksepsinya tentang "Gugatan Penggugat Salah Pihak (error in persona)", pada dasarnya TERGUGAT III secara tegas menolak seluruh dalil-dalil gugatan Penggugat yang menarik atau mengkaitkan TERGUGAT III ke dalam perkara a quo karena hubungan hukum antara TERGUGAT III dengan PENGGUGAT telah berakhir sejak tanggal 1 Januari 2018, begitu pula hubungan hukum antara TERGUGAT III dengan TERGUGAT I yang telah berakhir dengan 10 Oktober 2017 karena adanya kesepakatan peralihan tenaga kerja alih daya / os di Farm Unit Stabat PT Super Unggas Jaya (ic. TERGUGAT I) antara TERGUGAT III dengan TERGUGAT II ;
4. Bahwa sebagaimana yang terlampir dalam Gugatan yang diterima TERGUGAT III, terdapat Surat Anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat Nomor : 565-979.3/DISNAKER/2021, tanggal 09 Desember 2021 yang berbunyi :

MENGANJURKAN

1. Bahwa agar PT Sumber Unggas (ic. PT Super Unggas Jaya/TERGUGAT I) Jaya membayar uang selisih kontrak kepada pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Agar kedua belah pihak memberikan jawaban atas anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam jangka waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini.
5. Bahwa berdasarkan isi dan bunyi Surat Anjuran diatas, cukup jelas dan terang bahwasannya apa yang dituntut oleh PENGGUGAT bukan ditujukan kepada TERGUGAT III maupun TERGUGAT II, begitu pula terhadap apa yang dituntut Penggugat dalam gugatan perkara a quo, sehingga segala tuntutan yang dalilkan PENGGUGAT dalam gugatannya yang berkaitan dengan TERGUGAT III dan TERGUGAT II haruslah ditolak oleh Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo.

Halaman 17
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa berdasarkan uraian dalil Jawaban Tergugat III baik Dalam Eksepsi maupun Dalam Kompensi (Pokok Perkara) – Nya diatas, sudah seharusnya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Medan menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard), atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain, Para Tergugat mohon putusan seadil-adilnya (ex ae quo et bono) ;

Dengan demikian, berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan pada Bagian Eksepsi dan Bagian Pokok Perkara di atas, Kami mohon Majelis Hakim Yang Terhormat yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk memberikan putusan sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima Eksepsi Tergugat III untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard).

DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan TERGUGAT III sebagai pihak yang beritikad baik ;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara a quo.

Atau

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain kami mohon putusan yang seadil-adilnya. (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tertanggal 14 Desember 2022 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III pada persidangan tanggal 21 Desember 2022 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 18 Januari 2023 Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-3 yang telah dinazegelen dan bermaterai cukup dan telah disesuaikan dengan bukti asli yang ternyata cocok, kecuali bukti P-2, dan P-3, sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat, No.565-979.3/DISNAKER/2021, tertanggal 09 Desember 2021, Perihal Anjuran yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Surat, tertanggal 14 November 2022, dengan Perihal Surat Jawaban Tergugat III, dalam perkara PHI Nomor 267/Pdt.Sus-

Halaman 18
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PHI/2022/PN.Mdn, yang diterbitkan oleh Pimpinan PT. Jasa Primatama Mandiri, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;

3. Fotocopy Surat, No.568-770.3/DISNAKER/2021, tertanggal 25 Oktober 2021, yang diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama **Sugiarno** dan **Sarianto** yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah atau janji berdasarkan agamanya yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut:

1. Saksi Sugiarno.

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui PT.Citra Lentera Indonesia (Tergugat-II) dan PT.Jasa Primatama Mandiri (Tergugat-III);
- Bahwa Penggugat melamar kerja di PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa Penggugat hanya bekerja di PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-1), Penggugat tidak bekerja untuk PT.Citra Lentera Indonesia (Tergugat-II) dan PT.Jasa Primatama Mandiri (Tergugat-III);
- Bahwa Penggugat telah diberhentikan bekerja oleh PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I) pada 10 September 2021;
- Bahwa Penggugat telah menerima uang tali asih yang berikan PT.Citra Lentera Indonesia (Tergugat-II) kepada Penggugat Pada Tanggal 23 September 2021;
- Bahwa Penggugat tidak pernah ada menerima uang pesangon atau pun uang kompensasi dari PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa sejak tahun 2017 PT. Jasa Primatama Mandiri sudah tidak ada hubungan lagi dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat menandatangani kontrak kerja di PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa Penggugat bekerja dengan memakai pakaian dari PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa saksi bekerja di PT.Super Unggas Jaya, sama seperti dengan Penggugat;
- Bahwa saksi juga mengajukan gugatan nya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan meminta agar PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I) membayarkan semua uang pesangon yang telah dicantumkan didalam Gugatannya;

Halaman 19

Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn

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)

Halaman 19



- Bahwa Penggugat dan saksi juga meminta didalam Gugatannya agar semua beban tuntutan nya jatuh kepada PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);

2. Saksi Sarianto.

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui PT.Citra Lentera Indonesia (Tergugat-II) dan PT.Jasa Primatama Mandiri (Tergugat-III);
- Bahwa Penggugat melamar kerja di PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa Penggugat hanya bekerja di PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-1), Penggugat tidak bekerja untuk PT.Citra Lentera Indonesia (Tergugat-II) dan PT.Jasa Primatama Mandiri (Tergugat-III);
- Bahwa Penggugat telah diberhentikan bekerja oleh PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I) pada 10 September 2021;
- Bahwa Penggugat telah menerima uang tali asih yang berikan PT.Citra Lentera Indonesia (Tergugat-II) kepada Penggugat Pada Tanggal 23 September 2021;
- Bahwa Penggugat tidak pernah ada menerima uang pesangon atau pun uang kompensasi dari PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa sejak tahun 2017 PT. Jasa Primatama Mandiri sudah tidak ada hubungan lagi dengan Penggugat;
- Bahwa Penggugat menandatangani kontrak kerja di PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa Penggugat bekerja dengan memakai pakaian dari PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);
- Bahwa saksi bekerja di PT.Super Unggas Jaya, sama seperti dengan Penggugat;
- Bahwa saksi juga mengajukan gugatan nya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dan meminta agar PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I) membayarkan semua uang pesangon yang telah dicantumkan didalam Gugatannya;
- Bahwa Penggugat dan saksi juga meminta didalam Gugatannya agar semua beban tuntutan nya jatuh kepada PT.Super Unggas Jaya (Tergugat-I);

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 18 Januari 2023 Tergugat I telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T.I-1 sampai dengan T.I-2 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata



cocok, kecuali bukti T.I-1 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy, sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Perjanjian Kerjasama Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) antara PT. Cinta Lentera Indonesia (CLI) dan PT. Super Unggas Jaya, selanjutnya diberi tanda bukti T.I-1;
2. Fotocopy Daftar Tanda Terima Uang Tali Asih/Kompensasi (Ucapan Terima Kasih), selanjutnya diberi tanda bukti T.I-2;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 18 Januari 2023 Tergugat II telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T.II-1 sampai dengan T.II-4 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T.II-3 sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy, sebagai berikut :

1. Fotocopy Daftar Hadir dan Tanda Tangan Terima Uang Tali Asih (Ucapan Terima Kasih), selanjutnya diberi tanda bukti T.II-1;
2. Foto Joko Prianto (Penggugat) pada saat penerimaan uang tali asih / ucapan terima kasih dari Tergugat II, selanjutnya diberi tanda bukti T.II-2;
3. Fotocopy Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Nomor 033/PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021, tanggal 1 April 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T.II-3;
4. Fotocopy Surat Keterangan, Nomor 006/CLI/HRGA-MGR/IX/2021, selanjutnya diberi tanda bukti T.II-4;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 18 Januari 2023 Tergugat III telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T.III-1 sampai dengan T.III-3 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T.III-1 sesuai dengan Print Out, sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Elektronik (Email) dari PT. Super Unggas Jaya (Tergugat I) kepada PT. Jasa Primatama Mandiri (Tergugat III) Perihal Permintaan Tenaga Kerja Farm Stabat Medan, pada hari Rabu tanggal 29 Oktober 2014, selanjutnya diberi tanda bukti T.III-1;
2. Fotocopy Surat Elektronik (Email) dari PT. Super Unggas Jaya (Tergugat I) tentang Interoffice Memo kepada PT. Jasa Primatama Mandiri (Tergugat III), Nomor 465/HRGA/SUJA/MGR/IX/2017, Perihal Pengalihan/Take Over Pengelolaan Tenaga Kerja di PT. SUJA, pada tanggal 26 September 2017, selanjutnya diberi tanda bukti T.III-2;
3. Fotocopy Surat Kesepakatan Bersama tentang Peralihan Tenaga Kerja Ahli Daya / OS di Farm Unit Stabat PT. Super Unggas Jaya antara PT. Jasa Primatama Mandiri dengan PT. Citra Lentera Indonesia, pada tanggal 10 Oktober 2017, selanjutnya diberi tanda bukti T.III-3;



Menimbang, bahwa pihak Tergugat I, Tergugat II, dan Tergugat III tidak ada mengajukan saksi-saksi dalam persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat, Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 01 Februari 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI:

Menimbang, bahwa Tergugat I (PT. Super Unggas Jaya) mengajukan eksepsi tentang kompetensi relatif, maka berdasarkan ketentuan pasal 162 Rbg pada persidangan tanggal 11 Januari 2023 Majelis Hakim telah menjatuhkan Putusan Sela Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn yang amarnya berbunyi sebagai berikut:

1. Menolak eksepsi Tergugat I tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berwenang mengadili perkara ini;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan sidang pemeriksaan perkara ini;
4. Menanggung biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir

Menimbang, bahwa selain eksepsi tentang kompetensi relatif, Para Tergugat juga mengajukan beberapa eksepsi lainnya jika diringkas sebagai berikut:

1. Gugatan Penggugat Error in Persona, dengan alasan dan keberatan sebagai berikut;
 - Bahwa Para Tergugat pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan hukum yang terjadi yakni melalui perjanjian kerja waktu tertentu di tanda tangani dan disepakati antara Penggugat dengan Tergugat II, tentu mengikat dan menjadi hukum bagi Penggugat dengan Tergugat II sesuai ketentuan pasal 1320 BW yang mengikat kedua belah pihak, dan bukan dengan Tergugat I sebagai pihak utama dalam perkara a quo karena tidak ada ikatan hukum apapun dengan Penggugat dan tidak satu pun dalil positifnya yang menyatakan Tergugat II dan Tergugat III telah melakukan sesuatu perbuatan yang melanggar ketentuan Undang-undang (hukum), sehingga gugatan a quo telah salah pihak atau



error in persona, sehingga sudah selayaknya Majelis Hakim untuk menolak atau setidaknya menyatakan gugatan tidak dapat diterima (niet ontvankelijk verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat tersebut, Majelis Hakim telah membaca gugatan Penggugat bahwa Penggugat pada pokoknya pernah bekerja pada Tergugat II dan Tergugat III dan ditempatkan pada Tergugat I, dengan demikian adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, Penggugat tidak salah menjadikan PT Super Unggas Jaya sebagai Tergugat I dan PT Citra Lentera Indonesia sebagai Tergugat II serta PT Jasa Primatama Mandiri sebagai Tergugat III dalam Perkara aquo, sehingga eksepsi Para Tergugat tersebut tidak beralasan menurut hukum dan haruslah **ditolak**;

2. Gugatan Penggugat Daluarsa (Masa daluarsa gugatan PHI) dengan alasan sebagai berikut;

- Bahwa Tergugat I dan Tergugat II pada pokoknya menyatakan daluarsa untuk mengajukan gugatan perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) hanya dapat diajukan dalam waktu tenggang 1 tahun dihitung sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha, sesuai dengan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- Bahwa sesuai Pasal 82 Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang berbunyi: "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 159 dan pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak Pengusaha."

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Para Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang, bahwa terhadap Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sudah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004 dan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa mengenai Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga sudah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sesuai putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004, pasal 160 ayat (3) tentang karyawan



yang tidak bisa bekerja setelah 6 (enam) bulan karena ditahan oleh pihak berwajib, dan pasal 162 karena karyawan mengundurkan diri, sedangkan permasalahan antara Penggugat dengan Para Tergugat bukan terkait hal tersebut dalam pokok perselisihan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tentang dalursa tidak beralasan dan berdasar hukum sehingga haruslah **ditolak**;

3. Gugatan Penggugat Kabur dan tidak Jelas (Obscur libel), dengan alasan dan keberatan sebagai berikut;

- Bahwa Tergugat I pada pokoknya menyatakan Penggugat dalam dalil posita gugatannya pada angka 17 menyebutkan : "Bahwa berdasarkan hal tersebut, Penggugat memohon kiranya Majelis Hakim Yang Mulia memerintahkan Tergugat untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
- Bahwa Selanjutnya, Penggugat dalam dalil Petitum gugatannya pada angka 7 menyebutnya: "**Memerintahkan Tergugat** untuk membayar hak Penggugat atas pemutusan hubungan kerja sebesar Rp.21.687.904,- (dua puluh satu juta enam ratus delapan puluh tujuh ribu sembilan ratus empat rupiah);
- Bahwa dalil posita dan petitum sebagaimana tersebut diatas merupakan dalil yang Kabur dan Tidak Jelas (Obsure Libels) **karena tuntutan hak atas pemutusan hubungan kerja yang dimohonkan Penggugat tidak jelas ditujukan atau untuk ditanggung kepada siapa (Pihak dalam perkara aquo). Apakah kepada Tergugat I, Tergugat II atau Tergugat III**, sehingga Tergugat I dan Tergugat II mohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I tersebut, Majelis Hakim telah membaca secara teliti gugatan Penggugat, bahwa gugatan Penggugat adalah mengenai pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat dan Penggugat menuntut hak-haknya atas pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengenai kepada siapa dikenakan tuntutan Penggugat tersebut akan dipertimbangkan Majelis Hakim dalam pokok perkaranya, sehingga eksepsi Tergugat I, yang menyatakan gugatan Penggugat kabur (obscuur libel) tidak beralasan menurut hukum, dan haruslah **ditolak**;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Para Tergugat tersebut tidak cukup beralasan menurut hukum, sehingga haruslah **ditolak seluruhnya**;

Dalam Pokok Perkara

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah;

1. Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat-I sejak Juni 2015.
2. Bahwa diperusahaan Tergugat-I yang merupakan perusahaan Peternakan, Penggugat bekerja pada bagian umum.
3. Bahwa selama bekerja di perusahaan Tergugat-I, ternyata Penggugat dinyatakan sebagai pekerja yang disalurkan oleh Tergugat-II dan Tergugat-III untuk bekerja di Perusahaan Tergugat-I, dimana dengan demikian maka bentuk hubungan antara Tergugat-I dengan Tergugat-II dan Tergugat-III, secara hukum adalah alih daya.
4. Bahwa berdasarkan Surat Nomor 568-770.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 25 Oktober 2021 dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, diketahui Tergugat-I belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
5. Bahwa dengan demikian Tergugat-I selaku perusahaan pemberi pekerjaan telah menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan yang dalam hal ini Tergugat-II dan Tergugat-III, sebelum Tergugat-I memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Menimbang, bahwa Para Tergugat dalam jawabannya pada pokoknya membantah gugatan Penggugat dan Para Tergugat mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam jawaban Para Tergugat;

Menimbang, bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan Para Tergugat sejak bulan Juni 2015 sebagai bagian umum dengan upah sebesar Rp.2.710.988 (dua juta tujuh ratus sepuluh ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah);

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya-tidaknya tidak disangkal oleh Para Tergugat maka

Halaman 25
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Para Tergugat dan Penggugat adalah benar pernah bekerja pada Tergugat II dan Tergugat III dan Penggugat ditempatkan bekerja pada Tergugat I;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Penggugat dibantah oleh Para Tergugat, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg, kepada Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya telah mengajukan bukti surat yang telah diberi tanda **bukti P-1 sampai dengan bukti P-4** dan 2 (dua) orang saksi atas nama **Sugiarno** dan **Sariato** dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat benar bekerja yang ditempatkan pada Tergugat I;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat I telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T.I-1 sampai dengan T.I-2, Tergugat II telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T.II-1 sampai dengan T.II-4, dan Tergugat III telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda T.III-1 sampai dengan T.III-3;

Menimbang bahwa, setelah Para Tergugat mengajukan bukti-bukti suratnya dipersidangan, Para Tergugat tidak ada mengajukan saksi-saksinya dipersidangan walaupun telah diberikan waktu yang cukup untuk itu;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat, maka alat bukti yang akan dipertimbangkan adalah bukti-bukti yang mempunyai relevansi dengan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dan dalil-dalil jawaban Para Tergugat, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Para Tergugat, pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan diputus hubungan kerjanya oleh Para Tergugat tanpa diberikan pesangon, sedangkan Para Tergugat menyatakan Penggugat diputus hubungan kerjanya karena telah habis masa kontraknya dan Penggugat tidak berhak atas uang pesangon;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim meneliti dan mencermati persengketaan antara kedua belah pihak, tentang bagaimana menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat terhadap Penggugat dan Apa hak-hak normatif Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Para Tergugat tersebut?



Menimbang, bahwa berdasarkan fakta dan bukti yang terungkap di persidangan adalah sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat-I (I.c PT Super Unggas Jaya) yang merupakan perusahaan bergerak dibidang peternakan. sejak bulan Juni 2015 dan Penggugat merupakan tenaga kerja yang disalurkan oleh Tergugat-II (I.c PT Citra Lentera Indonesia) dan Tergugat-III (I.c PT Jasa Primatama Mandiri) secara alih daya;
- Bahwa sesuai **bukti P-4**, yaitu Informasi saldo jaminan hari tua dan Jaminan Pensiun atas nama perusahaan: PT Jasa Primatama Mandiri dan atas nama Tenaga Kerja: **Joko Prianto** (I.c Penggugat), kepesertaan awal: Februari 2015, yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Langkat Stabat;
- Bahwa berdasarkan **bukti T.III-1** yaitu surat elektronik (*email*) dari Tergugat I (I.c PT Super Unggas Jaya) kepada Tergugat III (I.c PT Jasa Primatama Mandiri), tanggal 29 Oktober 2014, Perihal Permintaan Tenaga Kerja *farm* Stabat Medan, dari surat tersebut terbukti **bahwa Tergugat I (I.c PT Super Unggas Jaya) meminta kepada Tergugat III (I.c PT Jasa Primatama Mandiri) untuk memenuhi permintaan kebutuhan tenaga kerja Tergugat I di farm Stabat Medan;**
- Bahwa Tergugat III (I.c PT Jasa Primatama Mandiri) dalam jawabannya pada pokoknya menyatakan pernah menjalin kerjasama dengan PT Super Unggas Jaya (I.c Tergugat I) untuk melakukan dan mengelolah karyawan di Stabat farm/Hatchery untuk bekerja sebagai tenaga pembantu pekerja bagi Tergugat I, terhitung sejak tanggal 1 November 2014 sampai dengan 31 Oktoer 2017 (vide: **bukti P-2**);
- Bahwa berdasarkan **bukti T.III-2** yaitu Interoffice Memo Nomor: 465/HRGA/SUJA/MGR/IX/2017, tanggal 26 September 2017, bukti tersebut menerangkan bahwa PT Super Unggas Jaya (I.c Tergugat I) melakukan pengalihan/take over pengelolaan tenaga kerja;
- Bahwa berdasarkan **bukti T.III-3** yaitu Surat Kesepakatan Bersama tentang Peralihan Tenaga Kerja Alih Daya/OS di Farm Unit Stabat PT Super Unggas Jaya antara PT Jasa Pritama Mandiri dengan PT Citra Lentera Indonesia, tanggal 10 Oktober 2017, bukti tersebut menerangkan bahwa karyawan Tergugat III ditake over menjadi Karyawan Tergugat II dan peralihan karyawan antara PT Jasa Primatama Mandiri dengan PT Citra Lentera Indonesia dilakukan pada hari Rabu tanggal 10 Oktober 2017 yang disaksikan oleh Tergugat I /An HRGA PT Super Unggas Jaya;



- Bahwa berdasarkan **bukti T.I-1** yaitu Surat Perjanjian Kerjasama Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing) antara Tergugat I/PT Super Unggas Jaya dengan Tergugat II/PT Citra Lentera Indonesia (CLI), tanggal 31 Mei 2021, bukti tersebut menerangkan PT Super Unggas Jaya membuat Surat Perjanjian Kerjasama Tenaga Kerja Alih Daya (outsourcing) dengan PT Citra Lentera Indonesia (CLI) untuk jangka waktu selama 1 tahun terhitung sejak tanggal 01 Juni 2021 sampai tanggal 31 Mei 2022;
- Bahwa berdasarkan **bukti T.II-3** yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor:016/PKWT-UNIT STABAT/CLI-SUJA/IV/2021 tanggal 1 April 2021 antara Penggugat dengan Tergugat II (l.c PT Citra Lentera Indonesia), bukti tersebut menerangkan bahwa Tergugat II membuat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Penggugat untuk jangka waktu terhitung sejak tanggal 01 April 2021 hingga tanggal 31 Desember 2021;
- Menimbang pada bulan September 2021, hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-I diputus oleh Tergugat-I melalui Tergugat-II, sesuai dengan **bukti T.II-4** yaitu Surat keterangan dari PT Citra Lentera Indonesia, Nomor: 011/CLI/HRGA-MGR/IX/2021, tanggal 10 September 2021, bukti tersebut menerangkan bahwa Penggugat benar karyawan Tergugat II sejak tanggal 01 Oktober 2017 sampai dengan 10 September 2021;
- Bahwa berdasarkan **bukti T.I-2** identik dengan **bukti T.II.1**, yaitu Daftar tanda terima uang tali asih/kompensasi (ucapan terimakasih) dari PT Citra Lentera Indonesia, bukti tersebut menerangkan bahwa Tergugat II memberikan uang tali asih kepada 12 orang karyawannya termasuk kepada Penggugat di no.urut 6 (enam) masing-masing sebesar Rp2.711.000,- (*dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah*), dan uang tali asih tersebut telah diterima Penggugat pada tanggal 29 September 2021 sebagaimana **bukti T.II-2** yaitu foto Penggugat pada saat penerimaan uang tali asih (ucapan terimakasih) dari Tergugat II;
- Bahwa selanjutnya dilakukan perundingan tripartit oleh Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, dimana pada mediasi tersebut juga gagal mencapai kesepakatan dan Mediator menerbitkan Surat No. 565-979.3/DISNAKER/2021 Tertanggal 09 Desember 2021 perihal Anjuran (vide: **bukti P.1**). Anjuran tersebut ditolak oleh Penggugat, maka selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi;



1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
2. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
3. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
4. Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
5. Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
6. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.
7. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
8. Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang bahwa Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyebutkan: "Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan”;

Menimbang bahwa Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Menyatakan bahwa “Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.”

Menimbang bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan **bukti P-3**, yaitu Surat Nomor 568-770.3/DISNAKER/2021 tanggal 25 Oktober 2021 dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Langkat, yang pada pokoknya menyatakan Para Tergugat belum memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. sehingga **Majelis Hakim berpendapat untuk menyatakan hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-II dan Tergugat-III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat-I, sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;**

Menimbang bahwa oleh karena hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat I (I.c PT Super Unggas Jaya) dan Penggugat bekerja pada bagian Operator Kandang yang merupakan pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman, maka berdasarkan Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka **dem i hukum hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah Hubungan Kerja Waktu Tidak Tertentu, sejak Penggugat pertama bekerja pada bulan Juni 2015;**

Menimbang, bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas, maka Majelis Hakim berpendapat pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat tidak sah dan batal demi hukum. Namun, oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sudah tidak harmonis lagi dan tidak bisa dipertahankan lagi,

Halaman 30
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



maka hubungan kerja diputus oleh Pengadilan tanpa kesalahan dengan pertimbangan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian sejak putusan ini diucapkan, dengan demikian petitum gugatan Penggugat angka 2, 3, 4, 5, dan angka 6 cukup beralasan dan berdasar hukum untuk **dikabulkan**;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyebutkan : “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima”;

Menimbang bahwa Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang pada intinya menyatakan: “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

Menimbang bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dengan alasan efisiensi, maka Penggugat berhak mendapatkan pesangon sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa terhadap perhitungan hak-hak Penggugat, maka Majelis Hakim menyatakan upah Penggugat adalah berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Langkat Tahun 2021 adalah sebesar Rp.2.710.988,- (dua juta tujuh ratus sepuluh ribu sembilan ratus delapan puluh delapan rupiah), karena Penggugat diputus hubungannya pada tanggal 10 September 2021 sehingga masa kerja Penggugat adalah 6 (enam) tahun 5 bulan);

Menimbang, bahwa oleh karena hubungan kerja berakhir karena efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian, maka Tergugat I dihukum untuk membayarkan hak-hak Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar Rp.27.109.880 (dua puluh tujuh juta seratus Sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut;

- Uang pesangon = 7 bulan x Rp 2.710.988 X 1 = Rp18.976.916
- Uang penghargaan masa kerja + 3 x Rp 2.710.988 = Rp. 8.132.964
- TOTAL =Rp.27.109.880

Menimbang, bahwa terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) agar menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa upah proses penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu selama 6 (enam) bulan upah;

Menimbang, bahwa Surat Edaran Ketua Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan tanggal 16 November 2018 halaman 57 angka 2 Perdata Khusus Pengadilan Hubungan Industrial huruf a bahwa "Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), dengan demikian petitum gugatan angka 7 haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan petitum gugatan Penggugat angka 9 (sembilan) berupa permohonan agar menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp.300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah) terhadap setiap keterlambatan Tergugat dalam melaksanakan putusan, menurut Majelis Hakim bahwa setiap putusan perdata dapat pula disertai suatu dwangsom apabila hal tersebut memang diminta oleh Penggugat kecuali salah satunya yang ditetapkan dalam pasal 611 a ayat 1 (Rv) juncto Yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Februari 1973 yang menentukan bahwa dwangsom dapat dijatuhkan oleh Hakim kecuali terhadap penghukuman pembayaran sejumlah uang karena pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, dengan demikian tuntutan ini haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa berdasarkan rangkaian pertimbangan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat **dikabulkan sebagian dan menolak selain dan selebihnya**;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat di bawah Rp.150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor

Halaman 32
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka segala biaya yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

MENGADILI:

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi Para Tergugat untuk seluruhnya;

Dalam pokok perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II dan Tergugat III beralih menjadi hubungan kerja dengan Tergugat I;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah hubungan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sejak Penggugat pertama bekerja pada bulan Juni 2015;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus sejak putusan ini diucapkan;
5. Menghukum Tergugat I (l.c PT. Super Unggas Jaya) untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan total sebesar **Rp.27.109.880** (dua puluh tujuh juta seratus Sembilan ribu delapan ratus delapan puluh rupiah), dengan perincian sebagai berikut:
 - Uang pesangon = 7 bulan x Rp 2.710.988 X 1 =
Rp18.976.916
 - Uang penghargaan masa kerja + 3 x Rp 2.710.988 = _____ Rp.
8.132.964TOTAL =Rp.27.109.880
5. Membebankan biaya perkara ini kepada Negara sejumlah Rp320.000,00 (tiga ratus dua puluh ribu rupiah);
6. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari

Halaman 33
Putusan Nomor 303/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Rabu, tanggal 01 Februari 2023 oleh kami, Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H, sebagai Hakim Ketua, Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H.,M.H dan Masdalena Lubis, S.H, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari ini Rabu tanggal 08 Februari 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh Netty Riama,S.H.,M.H, selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Penggugat, Kuasa Tergugat I, Kuasa Tergugat II dan Kuasa Tergugat III;

Hakim-hakim AD-Hoc,

Hakim Ketua,

Meilinus AGPH Gulo, S.Kom,S.H.,M.H.

Lucas Sahabat Duha, S.H.,M.H.

Masdalena Lubis, S.H.

Panitera Pengganti,

Netty Riama, S.H.,M.H.

Biaya-biaya :

1. Panggilan	Rp. 300.000,-
2. Materai	Rp. 10.000,-
3. Redaksi	Rp. 10.000,-
Jumlah	Rp. 320.000,- (tiga ratus dua puluh ribu rupiah);