



PUTUSAN
Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

DORIS SIAHAAN, Umur 25 Tahun, Agama Kristen, Jabatan Stripper/Produksi, beralamat di Tambunan Lumban Pea Desa Lumban Pea Kecamatan Balige. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada kuasa hukumnya Eka Sapta Ginting, S.H., selaku Advokat/Penasehat Hukum pada “Kantor Advokat/ Penasehat Hukum Eka Sapta Ginting, S.H., & Partner”, yang beralamat kantor di Jalan Binjai Km.8,5 No.379 Medan-Sunggal, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa berdasarkan Surat Kuasa, tertanggal 22 Februari 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 267/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 24 Februari 2021, yang selanjutnya disebut -----**Penggugat;**

L a w a n

1. PT. Maja Agung Latexindo, Jalan Utama No.98 Suka Bumi Lama (Jalan Medan - Binjai Km. 11,5), Desa Pujimulio, Kec. Sunggal - Kabupaten Deli Serdang. Dalam hal ini diwakili oleh Imelda selaku Direktur memberi kuasa kepada Dr. H. Danial Syah, S.H., M.H., Masita Hasibuan, S.H., Bahri Pasaribu, S.H., M.H., dan Suidia Cecilia Kusno, S.H., masing-masing Advokat/Penasehat Hukum, Konsultan Hukum di Law Office “Danial Syah & Associates”, yang berkantor di Jalan Mandala By Pass Nomor 29-A, Kelurahan Bandar Selamat, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, Nomor

Halaman 1
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



294/DS-SK/III/2021, tertanggal Maret 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan dengan Nomor Register 603/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 20 April 2021, yang selanjutnya disebut sebagai -----**Tergugat I;**

2. PT. Sumber Berkat Pelita, Jalan Palang Merah No.70 Medan Kesawan, Kec. Medan Barat. Dalam hal ini diwakili oleh Atika Widiani selaku Direktur memberi kuasa kepada Dr. H. Danial Syah, S.H., M.H., Masita Hasibuan, S.H., Bahri Pasaribu, S.H., M.H., dan Suidia Cecilia Kusno, S.H., masing-masing Advokat/Penasehat Hukum, Konsultan Hukum di Law Office “Danial Syah & Associates”, yang berkantor di Jalan Mandala By Pass Nomor 29-A, Kelurahan Bandar Selamat, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, baik secara sendiri-sendiri ataupun bersama-sama berdasarkan Surat Kuasa, Nomor 295/DS-SK/III/2021, tertanggal Maret 2021, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Hukum pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus dengan Nomor Register 602/Perk.PHI/2021/PN.Mdn tanggal 20 April 2021, yang selanjutnya disebut sebagai -----**Tergugat II;**

3. PT. Eka Mitra Utama, Jalan Palang Merah No.70 Medan Kesawan, Kec. Medan Barat, yang selanjutnya disebut sebagai -----**Tergugat III;**

4. PT. Devi Fani, Jalan Palang Merah No.70 Medan Kesawan, Kec. Medan Barat, yang selanjutnya disebut sebagai -----**Tergugat IV;**

5. PT. Mitra Wira Resources, Jalan Palang Merah No.70 Medan Kesawan, Kec. Medan Barat, yang selanjutnya disebut sebagai -----**Tergugat V;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;
Telah membaca berkas perkara ini;
Telah memperhatikan bukti - bukti yang diajukan ke persidangan;
Telah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Halaman 2
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 02 Maret 2021 yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tanggal 19 Maret 2021 di bawah Register Nomor : 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, telah mengemukakan alasan-alasan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa PT. Maja Agung Latexindo adalah perusahaan bergerak dibidang sarung tangan;
2. Bahwa jabatan Pengugat di PT. Maja Agung Latexindo adalah karyawan Stripper/Produksi;
3. Bahwa Pengugat masuk bekerja di PT. Maja Agung Latexindo pada tanggal 3 Pebruari 2014 dengan gaji terakhir sebesar Rp 2.800.000,-/bulannya. Gaji Pengugat tersebut masih dibawah Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) yakni sebesar Rp 3.507.451,-/Bulan;
4. Bahwa Penggugat membuat surat lamaran kerja langsung ke PT. Maja Agung Latexindo dan bukan ke perusahaan pengarah Tenaga Kerja/ Outsourcing;
5. Bahwa sewaktu di interview Tergugat, Penggugat diterima bekerja sebagai Stripper/ Produksi dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan di PT. Maja Agung Latexindo;
6. Bahwa setelah melewati masa percobaan 3 (tiga) bulan, Penggugat mempertanyakan ke HRD tentang surat pengangkatan sebagai karyawan tetap, akan tetapi HRD selalu menyatakan bersabar karena mereka lagi sibuk mengurus pekerjaan lain serta karyawan;
7. Akan tetapi setelah beberapa bulan melewati masa percobaan, Penggugat dipanggil oleh HRD dan dinyatakan sebagai karyawan Outsourcing PT. Mitra Wira Resources;
8. Bahwa setelah beberapa tahun bekerja PT. Mitra Wira Resources maka Penggugat dialihkan ke PT. Devi Fani. Penggugat masih tetap masuk bekerja seperti biasa;
9. Bahwa setelah beberapa tahun bekerja di PT. Devi Fani maka Penggugat dialihkan ke PT. Eka Mitra Utama (PT.EMU). Penggugat tetap masuk bekerja seperti biasa;
10. Bahwa setelah beberapa tahun bekerja di PT. Eka Mitra Utama, Penggugat dialihkan ke PT. Sumber Berkat Pelita (PT.SBP). Penggugat tetap masuk bekerja seperti biasa;

Halaman 3
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



11. Bahwa pada tanggal 18 Desember 2019 Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa memberikan alasan-alasan yang jelas serta tanpa melalui mekanisme Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.
12. Bahwa Penggugat bekerja di PT. Maja Agung Latexindo telah 7 Tahun lebih tanpa putus;
13. Bahwa Penggugat selama bekerja di PT. Maja Agung Latexindo tidak pernah mendapat cuti tahunan dan THR;
14. Bahwa Penggugat selama bekerja telah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, loyalitas yang tinggi serta memberikan kontribusi pada Perusahaan;
15. Bahwa setiap pergantian biro Outsourcing, Penggugat dipaksa untuk membuat Surat Pengunduran Diri ke perusahaan, apabila tidak membuat Surat Pengunduran Diri maka Kontrak Kerja Penggugat tidak diperpanjang/diputus;
16. Oleh karena Penggugat masih membutuhkan pekerjaan maka Penggugat terpaksa membuat Surat Pengunduran diri;
17. Bahwa Penggugat dinyatakan sebagai karyawan Kontrak (PKWTT) adalah melanggar Undang-Undang, karena pada dasarnya pekerjaan Stripper/Produksi adalah pekerjaan tetap yang sifatnya tidak sementara, musiman atau sekali selesai;
18. Bahwa Kontrak Kerja Penggugat tidak ada didaftarkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa selama Mediasi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang TERGUGAT I (i.c PT. Maja Agung Latexindo) tidak dapat menghadirkan bukti adanya membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta memuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang. Tidak mendaftarkan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan Permen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebahagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bahwa Penggugat MENOLAK SECARA TEGAS Surat Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang. Patut diduga Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang telah menerima suap dari Tergugat. Oleh karena isi Anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator sangat mengada-ada;
21. Bahwa PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Maja Agung Latexindo sangat bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yakni Pasal 64 Jo. 65 ayat (2) (3), (4) (6), (7) (8), dan (9) jo Pasal 66 ayat (1), (2), (3) dan (4) Pasal 151 ayat (2) dan (3) jo. 152 ayat (1), (2) dan (3) jo Pasal 155 ayat (1) dan (2) Jo. Pasal 156 ayat (1) Jo. Pasal 161 ayat (1) Jo. Pasal 170 Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yakni mulai Pasal 3 ayat (2) Jo. sampai dengan Pasal 35;
22. Bahwa didalam Pasal 64 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis";
23. Bahwa didalam Pasal 65 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
- dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;
 - tidak menghambat proses produksi secara langsung";
24. Bahwa didalam Pasal 65 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum";
25. Bahwa didalam Pasal 65 ayat (6) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya";
26. Bahwa didalam Pasal 65 ayat (7) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6)

Halaman 5
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana maksud dalam Pasal 59”;

27. Bahwa didalam Pasal 65 ayat (8) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan”;

28. Bahwa didalam Pasal 65 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7)”;

29. Bahwa didalam Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi”;

30. Bahwa didalam Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Penyedia Jasa pekerja/buruh untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
- b. perjanjian kerja yang berlaku dalam hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada huruf a adalah perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 dan/atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh kedua belah pihak;
- c. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
- d. perjanjian antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dan perusahaan lain yang bertindak sebagai perusahaan penyedia jasa



pekerja/buruh dibuat secara tertulis dan wajib membuat pasal-pasal sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini”;

31. Bahwa didalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. 19 Tahun 2012 dinyatakan “Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :

- a. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
- b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
- c. Usaha tenaga pengamanan (security/satuan pengamanan);
- d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh”;

32. Bahwa didalam Pasal 66 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), (2) huruf a, b dan d serta ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan”;

33. Bahwa didalam Pasal 151 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”;

34. Bahwa didalam Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”;

35. Bahwa didalam Pasal 152 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya”;

36. Bahwa didalam Pasal 152 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan “Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat (2)”;



37. Bahwa didalam Pasal 152 ayat (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan";
38. Bahwa didalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum";
39. Bahwa didalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melakukan segala kewajibannya";
40. Bahwa didalam Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima";
41. Bahwa didalam Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut";
42. Bahwa didalam Pasal 170 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dinyatakan "Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib memperkerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima";
43. Bahwa didalam Pasal 2 Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan "Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dapat dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh";
44. Bahwa didalam Pasal 3 ayat 2 Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada Perusahaan Penerima Pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut :



- a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya”;
45. Bahwa didalam Pasal 4 ayat 1 Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan “Asosiasi sektor usaha sebagaimana dimaksud Pasal 3 ayat (2) huruf c harus membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sesuai sektor usaha masing-masing”;
46. Bahwa didalam ayat (2) dinyatakan “Alur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menggambarkan proses pelaksanaan pekerjaan dari awal sampai akhir serta membuat kegiatan utama dan kegiatan penunjang dengan memperhatikan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2)”;
47. Bahwa didalam Pasal 5 Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan “Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan Pemberi Pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan”;
48. Bahwa didalam Pasal 6 Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan “Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilakanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan”;



49. Bahwa didalam Pasal 7 ayat (1) Permenaker No. 19 Tahun 2012 menyatakan "Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6";

50. Bahwa didalam Pasal 7 ayat (2) Permenaker No. 19 Tahun 2012 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";

51. Berdasarkan point-point tersebut diatas, maka secara hukum Penggugat adalah karyawan Permanen di PT. Maja Agung Latexindo;

52. Oleh karena Penggugat adalah karyawan Permanen di PT. Maja Agung Latexindo maka Pesangon Penggugat selama bekerja di PT. Maja Agung Latexindo, sebagai berikut :

- Uang Pesangon 8 x Rp 3.507.451,- x 2 = Rp 56.119.216,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja 3 x Rp 3.507.451,- = Rp 10.522.353,-
- Uang Penggantian Hak Perumahan dan Perobatan 15 % x Rp 66.641.569,- = Rp 9.996.235,-
- THR Tahun 2015 1 bulan x Rp 2.216.500,- = Rp 2.216.500,-
- THR Tahun 2016 1 bulan x Rp 2.471.398,- = Rp 2.471.398,-
- THR Tahun 2017 1 bulan x Rp 2.740.780,- = Rp 2.740.780,-
- THR Tahun 2018 1 bulan x Rp 2.964.909,- = Rp 2.964.909,-
- THR Tahun 2019 1 bulan x Rp 3.232.376,- = Rp 3.232.376,-
- THR Tahun 2020 1 bulan x Rp 3.507.451,- = Rp 3.507.451,-



- Uang kekurangan upah di tahun 2015 dari bulan Januari s/d Desember 2015 UMSK di tahun 2015 sebesar Rp 2.216.500 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2015 adalah sebesar Rp 2.050.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar
$$\text{Rp } 166.500 \times 12 \text{ Bulan} = \text{Rp } 1.998.000,-$$
- Uang kekurangan upah di tahun 2016 dari bulan Januari s/d Desember 2016 UMSK di tahun 2016 sebesar Rp 2.471.398 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2016 adalah sebesar Rp 2.250.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar
$$\text{Rp } 221.398 \times 12 \text{ Bulan} = \text{Rp } 2.656.776,-$$
- Uang kekurangan upah di tahun 2017 dari bulan Januari s/d Desember 2017 UMSK di tahun 2017 sebesar Rp 2.740.780 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2017 adalah sebesar Rp 2.500.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar
$$\text{Rp } 240.780 \times 12 \text{ Bulan} = \text{Rp } 2.889.360,-$$
- Uang kekurangan upah di tahun 2018 dari bulan Januari s/d Desember 2018 UMSK di tahun 2018 sebesar Rp 2.964.909 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2018 adalah sebesar Rp 2.675.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar
$$\text{Rp } 289.909 \times 12 \text{ Bulan} = \text{Rp } 3.478.908,-$$
- Uang kekurangan upah di tahun 2019 dari bulan Januari s/d Desember 2019 UMSK di tahun 2019 sebesar Rp 3.232.376 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2019 adalah sebesar Rp 2.800.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar
$$\text{Rp } 432.376 \times 12 \text{ Bulan} = \text{Rp } 5.188.512,-$$
- Uang kekurangan upah di tahun 2020 dari bulan Januari s/d Desember 2020 UMSK di tahun 2020



sebesar Rp 3.507.451 sedangkan upah yang diterima

pekerja di tahun 2020 adalah sebesar Rp 2.800.000,-

Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar

Rp 707.451 x 12 Bulan = Rp 8.489.412,-

- Cuti Tahunan Tahun 2019 Rp 3.232.376 : 25 x 12 =Rp
1.551.540,-

- Cuti Tahunan Tahun 2020 Rp 3.507.451 : 25 x 12 =Rp
1.683.576,-

- Upah berjalan 8 bulan x Rp 3.507.451,- = Rp
28.059.608,-

Total keseluruhan = Rp 149.766.910,-

(seratus empat puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus sepuluh rupiah).

53. Bahwa agar gugatan Penggugat tidak hampa dan sia-sia maka Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk diletakkan sita jaminan atas harta kekayaan milik Tergugat I yang terletak di Jl. Utama No. 98 Suka Bumi Lama, Desa Pujimulio, Kec. Sunggal - Kabupaten Deli Serdang;

54. Oleh Karena Gugatan Pengugat berdasarkan bukti-bukti outentik dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka Penggugat memohon agar Majelis Hakim Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan untuk berkenan menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum (uit voorbaar bij voorraad) atau perlawanan;

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar memanggil para pihak untuk didengar keterangannya pada hari persidangan yang telah ditetapkan. Penggugat memohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan agar berkenan memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Pengugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Penggugat sebagai Pengugat yang beritikad baik;
3. Menyatakan PHK secara sepihak tanpa ada kesalahan yang dilakukan oleh Para Tergugat terhadap Penggugat adalah batal demi hukum;

Halaman 12
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



4. Menyatakan Pengugat adalah masih merupakan karyawan PT. Maja Agung Latexindo sebelum putusan ini berkekuatan hukum yang tetap;

5. Menghukum Tergugat I untuk membayar pesangon Penggugat sebagai berikut :

- Uang Pesangon $8 \times \text{Rp } 3.507.451,- \times 2$ = Rp 56.119.216,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja $3 \times \text{Rp } 3.507.451,-$ = Rp 10.522.353,-

- Uang Penggantian Hak Perumahan dan Perobatan $15 \% \times \text{Rp } 66.641.569,-$ = Rp 9.996.235,-

- THR Tahun 2015 $1 \text{ bulan} \times \text{Rp } 2.216.500,-$ = Rp 2.216.500,-

- THR Tahun 2016 $1 \text{ bulan} \times \text{Rp } 2.471.398,-$ = Rp 2.471.398,-

- THR Tahun 2017 $1 \text{ bulan} \times \text{Rp } 2.740.780,-$ = Rp 2.740.780,-

- THR Tahun 2018 $1 \text{ bulan} \times \text{Rp } 2.964.909,-$ = Rp 2.964.909,-

- THR Tahun 2019 $1 \text{ bulan} \times \text{Rp } 3.232.376,-$ = Rp 3.232.376,-

- THR Tahun 2020 $1 \text{ bulan} \times \text{Rp } 3.507.451,-$ = Rp 3.507.451,-

- Uang kekurangan upah di tahun 2015 dari bulan Januari s/d Desember 2015 UMSK di tahun 2015 sebesar Rp 2.216.500 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2015 adalah sebesar Rp 2.050.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar
 $\text{Rp } 166.500 \times 12 \text{ Bulan}$ = Rp 1.998.000,-

- Uang kekurangan upah di tahun 2016 dari bulan Januari s/d Desember 2016 UMSK di tahun 2016 sebesar Rp 2.471.398 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2016 adalah sebesar Rp 2.250.000,-
Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar



Rp 221.398 x 12 Bulan = Rp 2.656.776,-

- Uang kekurangan upah di tahun 2017 dari bulan Januari s/d Desember 2017 UMSK di tahun 2017 sebesar Rp 2.740.780 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2017 adalah sebesar Rp 2.500.000,-

Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar

Rp 240.780 x 12 Bulan = Rp 2.889.360,-

- Uang kekurangan upah di tahun 2018 dari bulan Januari s/d Desember 2018 UMSK di tahun 2018 sebesar Rp 2.964.909 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2018 adalah sebesar Rp 2.675.000,-

Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar

Rp 289.909 x 12 Bulan = Rp 3.478.908,-

- Uang kekurangan upah di tahun 2019 dari bulan Januari s/d Desember 2019 UMSK di tahun 2019 sebesar Rp 3.232.376 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2019 adalah sebesar Rp 2.800.000,-

Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar

Rp 432.376 x 12 Bulan = Rp 5.188.512,-

- Uang kekurangan upah di tahun 2020 dari bulan Januari s/d Desember 2020 UMSK di tahun 2020 sebesar Rp 3.507.451 sedangkan upah yang diterima pekerja di tahun 2020 adalah sebesar Rp 2.800.000,-

Maka jumlah kekurangan upahnya sebesar

Rp 707.451 x 12 Bulan = Rp 8.489.412,-

- Cuti Tahunan Tahun 2019 Rp 3.232.376 : 25 x 12 =Rp 1.551.540,-

- Cuti Tahunan Tahun 2020 Rp 3.507.451 : 25 x 12 =Rp 1.683.576,-

- Upah berjalan 8 bulan x Rp 3.507.451,- = Rp 28.059.608,-

Total keseluruhan = Rp 149.766.910,-



(seratus empat puluh sembilan juta tujuh ratus enam puluh enam ribu sembilan ratus sepuluh rupiah).

6. Meletakkan sita jaminan (conservatoir beslag) terhadap harta benda milik Tergugat termasuk tanah dan bangunan PT. Maja Agung Latexindo yang terletak di Jl. Utama No. 98 Suka Bumi Lama, Desa Pujimulio, Kec. Sunggal - Kabupaten Deli Serdang;
7. Menghukum TERGUGAT untuk membayar biaya perkara;
8. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan dengan serta merta meskipun ada upaya hukum (uit voorbaar bij vooraad) banding atau perlawanan.

Atau apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat hadir Kuasa Hukumnya Eka Sapta Ginting, S.H., sedangkan Tergugat I dan Tergugat II hadir Kuasa Hukumnya Dr. H. Danial Syah, S.H., M.H., Masita Hasibuan, S.H., Bahri Pasaribu, S.H., M.H., dan Suidia Cecilia Kusno, S.H., dan Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V tidak ada hadir dipersidangan dan juga tidak ada menyuruh wakilnya yang sah sementara ketidak hadirannya tersebut tanpa diketahui oleh sesuatu halangan yang sah sehingga persidangan dilanjutkan;

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 dan Tergugat II memberikan jawaban pada persidangan tanggal 17 Mei 2021 yang pada pokoknya berisi sebagai berikut :

A. DALAM EKSEPSI :

Tergugat I dan Tergugat II memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini kiranya berkenan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard), dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut :

1. Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu/Daluwarsa :

- 1) Bahwa Penggugat pada point-11 posita gugatannya Penggugat menyatakan, tanggal 18 Desember 2019 Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, kemudian sesuai surat gugatan Penggugat, Penggugat mendaftarkan gugatannya ke Pengadilan



Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan adalah tanggal 19 Maret 2021, yang berarti tenggang waktu antara PHK dengan tenggang waktu pendaftaran gugatan telah melebihi 1 (satu) tahun ;

2) Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut berarti gugatan perkara a quo telah tergolong lewat waktu/daluwarsa, karena telah melewati batas waktu 1 (satu) tahun, dan menurut Undang-undang yang berlaku gugatan perselisihan PHK apabila telah lewat waktu 1 (satu) tahun gugatan dianggap telah lewat waktu/daluwarsa ;

3) Bahwa hal tersebut adalah sesuai dengan ketentuan :

a. Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaa, berbunyi :

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3) dan pasal 162 dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja ;

b. Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dikutip 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”;

2. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Lible) :

a. Karena Tidak Jelas Diuraikan Berapa Lama Penggugat Bekerja Pada Tergugat II sampai dengan Tergugat V ;

- Bahwa Penggugat dalam surat gugatnya juga tidak jelas dan lengkap menguraikan berapa lama Penggugat bekerja pada Tergugat II, III, IV dan V, karena Penggugat tidak mampu menguraikan secara jelas dan lengkap sejak tanggal berapa dan



hingga tanggal berapa Penggugat bekerja pada Tergugat II, III, IV dan V ;

- Bahwa dikatakan demikian karena Penggugat dalam surat gugatnya hanya menyatakan :

Point-8, setelah beberapa tahun bekerja PT. Mitra Wira Sources, maka Penggugat dialihkan ke PT. Devi Fani ;

Point-9, setelah beberapa tahun bekerja di PT. Devi Fani, maka Penggugat dialihkan ke PT. Eka Mitra Utama (PT. EMU) ;

Point-10, setelah beberapa tahun bekerja di PT. Eka Mitra Utama Penggugat dialihkan ke PT. Sumber Berkas Pelita (PT. SBP) ;

- Bahwa Penggugat juga, tidak jelas maksud dan tujuan Penggugat menarik Tergugat II, III, IV dan V sebagai pihak dalam perkara ini, karena didalam petitum gugatannya sama sekali tidak ada menuntut sesuatu apapun terhadap para Tergugat tersebut, sehingga timbul pertanyaan sebenarnya Penggugat menarik para Tergugat sebagai pihak dalam perkara a quo, untuk apa ? ;

Berdasarkan alasan dan pertimbangan diatas, Tergugat I dan Tergugat II memohon agar Pengadilan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O) ;

B. DALAM POKOK PERKARA :

- Bahwa hal-hal yang telah diuraikan dalam eksepsi diatas, mohon dianggap satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan uraian dalam pokok perkara berikut dibawah ini, sehingga untuk itu tidak perlu diulangi kembali ;

- Bahwa Tergugat I dan Tergugat II membantah dan menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil posita dan petitum gugatan, terkecuali ada diakui dengan tegas dibawah ini ;

Pokok-Pokok Yang Dibantah :

- Bahwa tidak benar Penggugat membuat surat lamaran kerja kepada Tergugat I (vide point-4 posita gugatan), karena yang benar adalah Penggugat mengajukan surat lamaran kerja terhadap Tergugat II, III, IV dan V, oleh karenanya Tergugat berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim kebenaran adanya Surat Lamaran yang diajukan Penggugat kepada Tergugat I tersebut ;



- Bahwa juga tidak benar, Penggugat telah bekerja pada Tegugat I (PT. Maja Agung latexindo) selama 7-tahun (vide point-12 posita gugatan) oleh karenanya Tergugat I berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim kebenaran adanya bukti tertulis menyangkut hal tersebut ;
- Bahwa juga tidak benar Penggugat dipaksa untuk membuat surat pengunduran diri (vide point-15 posita gugatan), oleh karenanya Tergugat I berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim kebenaran adanya bukti (saksi) menyangkut upaya paksa dimaksud;
- Bahwa tidak benar Tergugat I ada memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat (vide point-21 posita gugatan), oleh karenanya Tergugat I berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim adanya bukti tertulis menyangkut PHK dimaksud ;
- Bahwa juga tidak benar, tuduhan Penggugat yang menyatakan Tergugat I dan Tergugat II telah membayar upah dibawah UMSK, juga menolak argumentasi Penggugat yang menyatakan kekurangan upah sejak Januari 2015 s/d Desember 2020, juga menolak tuntutan pengganti uang pengganti cuti, serta menolak tuntutan uang THR tahun 2015 s/d 2020 ;
- Bahwa menyangkut tuduhan Penggugat yang menyatakan “Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deliserdang telah menerima suap dari Tergugat” (sebagaimana diuraikan Penggugat pada point-20 posita gugatannya) tidak perlu dikomentari dalam perkara ini, karena hal itu adalah ranah Pidana, dan atas tuduhan Penghinaan Penggugat secara keji tersebut telah diadukan Tergugat I dan Tergugat II ke Polrestabes Medan pertanggal 16 Maret 2021, mudah-mudahan Penggugat dapat membuktikan kebenaran “menista dengan tulisan” tersebut, dan apabila tidak dapat membuktikannya, proses hukum dapat dipastikan akan berjalan hingga mempunyai keputusan Pengadilan yang tetap/inkracht ;
- Bahwa oleh karena Tergugat I dan Tergugat II membantah dan menolak hal-hal tersebut, maka sesuai hukum acara perdata yang berlaku, Penggugat wajib membuktikan dalil gugatannya, dan sebaliknya apabila dalil gugatan yang dibantah Tergugat tersebut tidak dapat



dibuktikan oleh Penggugat, maka gugatan Penggugat layak dan patut serta wajib menurut hukum dinyatakan ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (N.O) ;

Landasan Hukum Hubungan Kerja Antara Penggugat Dengan Tergugat-Tergugat :

- Bahwa terlebih dahulu dimohonkan agar gugatan Penggugat yang didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan ditolak, karena saat ini Peraturan Perundang-undangan yang berlaku tentang Perburuahan adalah UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jo Peraturan Pemerintah (P.P) No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja ;
- Bahwa menurut UU No. 11 Tahun 2020, Jo. P.P No. 35 Tahun 2021 tersebut, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja, dan dengan kata lain, tanpa ada perjanjian kerja berarti hubungan kerja dianggap tidak pernah ada ;
- Bahwa ketentuan tersebut jelas diatur pada :
 - a. Pasal 81, point-20 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU No. 11 Tahun 2020), yang berbunyi :
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;
 - b. Pasal 2 ayat (1) P.P No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 25 Tahun 2021, yang berbunyi :
Hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh ;
- Bahwa jika ketentuan hukum yang diatur pada UU No. 11 Tahun 2020 Jo. PP No. 35 Tahun 2021 tersebut dihubungkan dengan bukti-bukti yang akan diperlihatkan oleh Tergugat I dan Tergugat II pada acara pembuktian tertulis nantinya, maka jika ada niat untuk menegakkan hukum secara benar, berarti patut diyakini Penggugat sama sekali tidak mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat I, karena antara Penggugat dengan Tergugat I dapat dipastikan tidak ada "Perjanjian Kerja",



sebaliknya dapat dipastikan pula, Penggugat hanya mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II, III, IV dan V, karena antara Penggugat dengan Tergugat II, III, IV dan V ada Perjanjian Kerja ;

- Bahwa kebenaran tersebut dapat dilihat dari fakta-fakta hukum (yang akan dibuktikan oleh Tergugat I dan Tergugat II pada acara pembuktian tertulis nantinya), sebagai berikut :

a. Tanggal 14-03-2016 Penggugat mengajukan lamaran kerja pada Tergugat V (PT. Mitra Wira Resources), diberi tanda bukti T.I,II-1 ;

Lamaran Kerja Penggugat tersebut selanjutnya dituangkan dalam perjanjian kontrak kerja pertanggal 14-03-2016, untuk masa kerja terhitung tanggal 14-03-2016 s/d 13-09-2016, dan selama kontrak kerja ini, upah/gaji Penggugat dibayar oleh Tergugat V, diberi tanda bukti T.I,II-2 ;

b. Selanjutnya pada tanggal 10 Maret 2018 Penggugat mengajukan lamaran kerja ke Tergugat III (PT. Eka Mitra Utama), diberi tanda bukti T.I,II-3;

Tindak lanjutnya, Penggugat dan Tergugat III menandatangani Perjanjian Kerja yang dituangkan dalam Kontrak Kerja pertanggal 10 Maret 2018, untuk masa kerja terhitung mulai tanggal 10-03-2018 s/d 11-09-2018, diberi tanda bukti T.I,II-4 ;

Selama hubungan kerja tersebut gaji/upah Penggugat dibayar oleh Tergugat III, dan setelah habis kontrak kerja, maka pada tanggal 18 Desember 2018 Penggugat dengan sukara rela mengundurkan diri dari Tergugat-III ;

c. Selanjutnya pada tanggal 18 Desember 2018 Penggugat mengajukan lamaran kerja ke Tergugat II (PT. Sumber Berkas Pelita), diberi tanda bukti T.I,II-5 ;

Tindak lanjutnya, Penggugat dan Tergugat II menandatangani Perjanjian Kerja yang dituangkan dalam Kontrak Kerja pertanggal 18 Desember 2018, untuk masa kerja terhitung mulai tanggal 18-12-2018 s.d 17-06-2019, diberi tanda bukti T.I,II-6 ;

Selama hubungan kerja tersebut gaji/upah Penggugat dibayar oleh Tergugat II ;

Berdasarkan bukti-bukti T.I,II-6 tersebut, berarti terhitung mulai tanggal 18-06-2019 Penggugat tidak lagi mempunyai hubungan kerja/hubungan industrial dengan Tergugat-Tergugat ;

Halaman 20
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



- Bahwa menurut hukum, Perjanjian yang dibuat dan ditandatangani oleh Penggugat dengan Tergugat-Tergugat tersebut diatas harus dianggap sebagai undang-undang dan berlaku mengikat terhadap Penggugat dan Tergugat-Tergugat ;

Hal ini sesuai azas hukum yang terkandung pada Pasal 1338 KUH.

Perdata, yang dikutip berbunyi :

“Semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”;

Oleh karenanya, dimohonkan agar Pengadilan berpedoman kepada “Perjanjian Kerja” yang ditandatangani Penggugat, sebagaimana dijelaskan diatas ;

Menyangkut Tuntutan Dalam Petitum:

- Bahwa gugatan Penggugat dalam perkara ini telah termasuk daluwarsa/lewat waktu, karena antara putusnya hubungan kerja dengan tanggal pengajuan “surat gugatan” telah melebihi batas waktu 1 (satu) tahun, hal ini sesuai dengan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003, Jo. Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004, oleh karenanya dimohonkan agar Pengadilan menolak gugatan Penggugat, atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (N.O) ;

- Bahwa berdasarkan bukti-bukti tertulis yang diajukan dalam persidangan, jelas dan nyata Penggugat tidak mempunyai bukti adanya “Perjanjian Kerja” antara Penggugat dengan Tergugat I, oleh karenanya sesuai Pasal 81, point-20 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Jo. Pasal 2 ayat (1) P.P No. 35 Tahun 2021, Penggugat tidak mempunyai “hubungan kerja” dengan Tergugat I, karenanya pula dimohonkan agar Pengadilan menolak tuntutan Penggugat ;

- Bahwa lagi pula dapat dipastikan, Penggugat tidak dapat membuktikan adanya bukti (tertulis) Tergugat I telah melakukan PHK terhadap Penggugat, dan sebaliknya Tergugat II dapat memastikan dimana Penggugat tidak lagi bekerja adalah karena sesuai “Perjanjian Kerja” antara Penggugat dengan Tergugat II telah berakhir, dan sesuai ketentuan Pasal 1338 BW Kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang terhadap Penggugat dan Tergugat-Tergugat, oleh karenanya Tergugat I dan Tergugat II memohon agar Pengadilan menolak tuntutan Penggugat pada point-5 petitum gugatannya ;



- Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat semata-mata didasarkan pada adanya “Perjanjian Kerja” sedangkan Perjanjian Kerja tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi Penggugat dan Tergugat, maka dengan demikian Penggugat tidak berhak menuntut uang pesangon dan ganti rugi lainnya, kepada Tergugat-Tergugat ;

Selanjutnya, selama terjadinya “hubungan kerja” sebagaimana diatur dalam “Perjanjian Kerja”, Tergugat-Tergugat tidak pernah membayar upah dibawah ketentuan, juga uang THR telah dibayar sesuai ketentuan peraturan perundangan-undangan dan Penggugat telah menerima kompensasi cuti ;

Atas dasar itu, Tergugat I dan Tergugat II mohon agar Pengadilan menolak tuntutan Penggugat pada point-5 petitum gugatannya ;

- Bahwa Tergugat I dan Tergugat II juga memohon agar menolak tuntutan Penggugat pada point-6 petitum gugatannya, karena tuntutan tersebut bersifat mengada-ada dan sama sekali tidak mempunyai landasan hukum yang jelas ;

- Bahwa Tergugat I dan Tergugat II juga mohon agar menolak tuntutan Penggugat pada point-7 petitum gugatannya, karena dalam Perkara Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, para pihak dibebaskan dari biaya perkara;

- Bahwa dapat dipastikan, Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti-bukti yang akurat dan otentik, sehingga dengan demikian tuntutan Penggugat pada point-8 sangat beralasan agar ditolak;

Berdasarkan seluruh alasan dan pertimbangan hukum diatas, Tergugat I dan Tergugat II memohon kiranya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan mengambil keputusan, yang amarnya berbunyi :

M E N G A D I L I

A. DALAM EKSEPSI :

- Menerima dan mengabulkan dalil Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II untuk seluruhnya;
- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (N.O);

B. DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

Halaman 22
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



- Membebaskan biaya perkara sesuai ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik pada persidangan tanggal 17 Mei 2021 yang menyatakan tetap pada gugatannya dan dilanjutkan dengan Duplik oleh Tergugat I dan Tergugat II pada persidangan tanggal 07 Juni 2021 yang pada pokoknya juga menyatakan tetap pada jawabannya semula;

Menimbang, bahwa bersamaan pada persidangan tanggal 07 Juni 2021 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 sesuai dengan Print Out sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Anjuran, Nomor 560/500/DK-2 PHI/DS/2020, tertanggal 23 Oktober 2020, yang dibuat dan ditandatangani oleh Drs. Binsar TH Sitanggang, MSP selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotocopy Salinan Keputusan Gubernur Sumatera Utara, Nomor 188.44/14/KPTS/2020, tentang Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang Tahun 2020, sesuai dengan Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI), selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotocopy Bad Name Penggugat, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan 1 (satu) orang saksi yang telah memberikan keterangan dipersidangan dibawah sumpah/janji berdasarkan agama dan kepercayaannya masing-masing yang pada pokoknya menerangkan sebagai berikut :

1. Saksi Sumardi :

- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat;
- Bahwa PT. Maja Agung Latexindo adalah pabrik yang bergerak dibidang sarung tangan dan telah berdiri lebih kurang 20 (dua puluh) tahun yang lalu;
- Bahwa Penggugat masuk bekerja di PT. Maja Agung Latexindo pada tanggal 03 Februari 2014;
- Bahwa Penggugat adalah karyawan produksi di PT. Maja Agung Latexindo;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi dan Penggugat bekerja di PT. Maja Agung Latexindo sebagai karyawan produksi;
- Bahwa saksi masuk bekerja pada tanggal 08 April 2015 di PT. Maja Agung Latexindo sebagai karyawan produksi;
- Bahwa Penggugat masuk bekerja setiap hari di PT. Maja Agung Latexindo;
- Bahwa Penggugat membuat Surat Lamaran Kerja langsung ke PT. Maja Agung Latexindo;
- Bahwa gaji terakhir Penggugat adalah Rp.2.800.000,- (dua juta delapan ratus ribu rupiah);
- Bahwa Penggugat tidak bekerja lagi di PT. Maja Agung Latexindo karena habis kontrak;
- Bahwa setelah kontrak kerja Penggugat habis, Penggugat tidak ada mendapatkan pesangon atau uang sagu hati atau uang apapun dari Tergugat;
- Bahwa kontrak kerja Penggugat selama bekerja di PT. Maja Agung Latexindo tidak pernah diputus;
- Bahwa kontrak kerja di PT. Maja Agung Latexindo ada yang 3 (tiga) bulan dan 6 (enam) bulan;
- Bahwa PT. Mitra Wira Resources, PT. Devi Fani, PT. Eka Mitra Utama dan PT. Sumber Berkat Pelita adalah perusahaan outsourcing (penyedia jasa tenaga kerja);
- Bahwa ada 3 (tiga) shift karyawan bekerja di PT. Maja Agung Latexindo;
- Bahwa yang memerintah kerja Penggugat adalah Supervisor Perusahaan;
- Bahwa setiap perpanjangan kontrak kerja Penggugat dan karyawan lainnya tidak pernah diberikan fotocopy kontrak kerja;
- Bahwa yang membayar gaji Penggugat adalah PT. Maja Agung Latexindo;
- Bahwa Penggugat selama bekerja tidak pernah mendapat Surat Teguran Surat Peringatan dari Para Tergugat;
- Bahwa Penggugat dan saksi dipaksa untuk membuat surat pengunduran diri dan membuat surat lamaran kerja baru apabila setiap pergantian biro atau vendor;

Halaman 24
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



- Bahwa setiap membuat surat lamaran kerja baru alamat tetap ke Jalan Palang Merah No.70 Medan yang juga merupakan kantor PT. Sumber Berkat Pelita (PT.SBP) sekarang;
- Bahwa PT. Mitra Wira Resources, PT. Devi Fani, PT. Eka Mitra Utama adalah satu group dengan PT. Sumber Berkat Pelita dengan Pimpinan Perusahaan yakni sdr. Mangasi Silaen;
- Bahwa Penggugat selama bekerja di PT. Maja Agung Latexindo tidak pernah mendapat THR;
- Bahwa Penggugat selama bekerja tidak pernah mendapat cuti tahunan;
- Bahwa PT. Maja Agung Latexindo tidak mempunyai Peraturan Perusahaan;
- Bahwa hingga sekarang PT. Maja Agung Latexindo masih tetap berproduksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada tanggal 14 Juni 2021 Tergugat I dan Tergugat II telah mengajukan alat bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-10 yang telah dibubuhi meterai secukupnya dan telah diperlihatkan aslinya ternyata cocok, kecuali bukti T.I.II-9, dan T.I.II-10, sesuai dengan fotocopy yang telah difotocopy sebagai berikut :

1. Fotocopy Surat Lamaran Kerja Penggugat yang ditujukan kepada PT. Mitra Wira Resources (ic. Tergugat V) tertanggal 14/03/2016, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-1;
2. Fotocopy Surat Kesepakatan Bersama Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Mitra Wira Resources (ic. Tergugat V) yang ditandatangani pada tanggal 14/03/2016 untuk jangka waktu selama 6 bulan terhitung mulai tanggal 14/03/2016 sampai dengan 13/09/2016, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-2;
3. Fotocopy Surat Lamaran Kerja Penggugat yang ditujukan kepada PT. Eka Mitra Utama (ic. Tergugat III) tertanggal 10 Maret 2018, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-3;
4. Fotocopy Surat Kesepakatan Bersama Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Eka Mitra Utama (ic. Tergugat III) yang ditandatangani pada tanggal 10 Maret 2018 untuk jangka waktu selama 6 bulan terhitung mulai tanggal 10-03-2018 sampai dengan 11-09-2019, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-4;



5. Fotocopy Surat Lamaran Kerja Penggugat yang ditujukan kepada PT. Sumber Berkas Pelita (ic. Tergugat II) tertanggal 18 Desember 2018, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-5;
6. Fotocopy Surat Kesepakatan Bersama Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Sumber Berkas Pelita (ic. Tergugat II) yang ditandatangani pada tanggal 18 Desember 2018 untuk jangka waktu selama 6 bulan terhitung mulai tanggal 18/12/2018 sampai dengan 17/06/2019, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-6;
7. Fotocopy Berita Acara Rapat PT. MAJA AGUNG LATEXINDO No. 38 tanggal 28 Agustus 2015 yang dibuat oleh dan dihadapan Fira Dinda Tantri Hamzah, SH, M.Kn – Notaris berkedudukan di Kabupaten Langkat, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-7;
8. Fotocopy Dirjend Adm. Hukum Umum an. Menkum dan HAM R.I No.AHU-AH.01.03-0961041 tanggal 01 September 2015 Perihal : Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. MAJA AGUNG LATEXINDO, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-8;
9. Fotocopy Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Sumber Berkas Pelita No. 44 tanggal 23 Juli 2018 yang dibuat oleh dan dihadapan Lili Suryati, SH – Notaris di Kota Medan, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-9;
10. Fotocopy Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-0034989.AH.01.01.Tahun 2018 Tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas PT. Sumber Berkas Pelita tertanggal 26 Juli 2018, selanjutnya diberi tanda bukti T.I.II-10;

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

Menimbang, bahwa selanjutnya pihak Penggugat dan Tergugat I & Tergugat II mengajukan Kesimpulan/Konklusi tanggal 21 Juni 2021;

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 :

Halaman 26
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Tergugat I dan Tergugat II dalam jawabannya memohon kiranya gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard), dengan alasan dan pertimbangan sebagai berikut :

1. Gugatan Penggugat Telah Lewat Waktu/Daluwarsa :

1. Bahwa Penggugat pada point-11 posita gugatannya Penggugat menyatakan, tanggal 18 Desember 2019 Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, kemudian sesuai surat gugatan Penggugat, Penggugat mendaftarkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan adalah tanggal 19 Maret 2021, yang berarti tenggang waktu antara PHK dengan tenggang waktu pendaftaran gugatan telah melebihi 1 (satu) tahun ;

2. Bahwa berdasarkan fakta hukum tersebut berarti gugatan perkara a quo telah tergolong lewat waktu/daluwarsa, karena telah melewati batas waktu 1 (satu) tahun, dan menurut Undang-undang yang berlaku gugatan perselisihan PHK apabila telah lewat waktu 1 (satu) tahun gugatan dianggap telah lewat waktu/daluwarsa ;

3. Bahwa hal tersebut adalah sesuai dengan ketentuan :

a. Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berbunyi:

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 ayat (1), pasal 160 ayat (3) dan pasal 162 dan Pekerja/Buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima pemutusan hubungan kerja tersebut, maka pekerja/Buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungan kerja ;

b. Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), dikutip 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 berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 12/PUU-I/2003 telah membuat norma baru yaitu alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang boleh daluarsa adalah Pekerja menjalani proses pidana dan pekerja Mengundurkan diri (pasal 160 dan 162 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan selainnya menyatakan tidak mengikat, sehingga



eksepsi Tergugat I dan Tergugat II mengenai Gugatan Penggugat telah lewat waktu atau daluarsa tidak berdasar untuk dikabulkan sehingga haruslah **ditolak**;

2. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel);

a) Karena Tidak Jelas Diuraikan Berapa Lama Penggugat Bekerja Pada Tergugat II sampai dengan Tergugat V ;

- Bahwa Penggugat dalam surat gugatnya juga tidak jelas dan lengkap menguraikan berapa lama Penggugat bekerja pada Tergugat II, III, IV dan V, karena Penggugat tidak mampu menguraikan secara jelas dan lengkap sejak tanggal berapa dan hingga tanggal berapa Penggugat bekerja pada Tergugat II, III, IV dan V;
- Bahwa dikatakan demikian karena Penggugat dalam surat gugatnya hanya menyatakan : Point-8, setelah beberapa tahun bekerja PT. Mitra Wira Sources, maka Penggugat dialihkan ke PT. Devi Fani ; Point-9, setelah beberapa tahun bekerja di PT. Devi Fani, maka Penggugat dialihkan ke PT. Eka Mitra Utama (PT. EMU) ; Point-10, setelah beberapa tahun bekerja di PT. Eka Mitra Utama Penggugat dialihkan ke PT. Sumber Berkas Pelita (PT. SBP);
- Bahwa Penggugat juga, tidak jelas maksud dan tujuan Penggugat menarik Tergugat II, III, IV dan V sebagai pihak dalam perkara ini, karena didalam petitum gugatannya sama sekali tidak ada menuntut sesuatu apapun terhadap para Tergugat tersebut, sehingga timbul pertanyaan sebenarnya Penggugat menarik para Tergugat sebagai pihak dalam perkara a quo, untuk apa ?;

Menimbang, bahwa setelah mencermati dan mendalami dalil-dalil eksepsi yang dikemukakan oleh Tergugat I dan Tergugat II dalam jawabannya adalah mengenai Hubungan Kerja, mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan mengenai tuntutan Penggugat, maka majelis hakim berpendapat hal tersebut telah memasuki pokok perkara dan akan dipertimbangkan dan diputus dan pemeriksaan pokok perkara, sehingga eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tentang gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel) tidak dapat diterima dan haruslah **ditolak**;

DALAM POKOK PERKARA :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah:

1. Bahwa PT. Maja Agung Latexindo adalah perusahaan bergerak dibidang sarung tangan;
2. Bahwa jabatan Pengugat di PT. Maja Agung Latexindo adalah karyawan Stripper/Produksi;
3. Bahwa Pengugat masuk bekerja di PT. Maja Agung Latexindo pada tanggal 3 Pebruari 2014 dengan gaji terakhir sebesar Rp 2.800.000,-/bulannya. Gaji Penggugat tersebut masih dibawah Upah Minimum Sektoral Kabupaten Deli Serdang sesuai dengan Klasifikasi Lapangan Usaha Indonesia (KLUI) yakni sebesar Rp 3.507.451,-/Bulan;
4. Bahwa Penggugat membuat surat lamaran kerja langsung ke PT. Maja Agung Latexindo dan bukan ke perusahaan pengarah Tenaga Kerja/ Outsourcing;
5. Bahwa sewaktu di interview Tergugat, Penggugat diterima bekerja sebagai Stripper/ Produksi dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan di PT. Maja Agung Latexindo;
6. Bahwa setelah melewati masa percobaan 3 (tiga) bulan, Penggugat mempertanyakan ke HRD tentang surat pengangkatan sebagai karyawan tetap, akan tetapi HRD selalu menyatakan bersabar karena mereka lagi sibuk mengurus pekerjaan lain serta karyawan;
7. Akan tetapi setelah beberapa bulan melewati masa percobaan, Penggugat dipanggil oleh HRD dan dinyatakan sebagai karyawan Outsourcing PT. Mitra Wira Resources;

Menimbang, bahwa bantahan Tergugat I dan Tergugat II atas dalil gugatan Penggugat dalam Jawabannya pada pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa tidak benar Penggugat membuat surat lamaran kerja kepada Tergugat I (vide point-4 posita gugatan), karena yang benar adalah Penggugat mengajukan surat lamaran kerja terhadap Tergugat II, III, IV dan V, oleh karenanya Tergugat berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim kebenaran adanya Surat Lamaran yang diajukan Penggugat kepada Tergugat I tersebut ;
2. Bahwa juga tidak benar, Penggugat telah bekerja pada Tegugat I (PT. Maja Agung latexindo) selama 7-tahun (vide point-12 posita gugatan) oleh

Halaman 29
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/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)



karenanya Tergugat I berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim kebenaran adanya bukti tertulis menyangkut hal tersebut ;

3. Bahwa juga tidak benar Penggugat dipaksa untuk membuat surat pengunduran diri (vide point-15 posita gugatan), oleh karenanya Tergugat I berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim kebenaran adanya bukti (saksi) menyangkut upaya paksa dimaksud;

4. Bahwa tidak benar Tergugat I ada memutuskan hubungan kerja dengan Penggugat (vide point-21 posita gugatan), oleh karenanya Tergugat I berharap agar Penggugat pada acara pembuktian tertulis nantinya dapat memperlihatkan kepada Majelis Hakim adanya bukti tertulis menyangkut PHK dimaksud ;

5. Bahwa juga tidak benar, tuduhan Penggugat yang menyatakan Tergugat I dan Tergugat II telah membayar upah dibawah UMSK, juga menolak argumentasi Penggugat yang menyatakan kekurangan upah sejak Januari 2015 s/d Desember 2020, juga menolak tuntutan pengganti uang pengganti cuti, serta menolak tuntutan uang THR tahun 2015 s/d 2020

6. Bahwa menyangkut tuduhan Penggugat yang menyatakan “Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deliserdang telah menerima suap dari Tergugat” (sebagaimana diuraikan Penggugat pada point-20 posita gugatannya) tidak perlu dikomentari dalam perkara ini, karena hal itu adalah ranah Pidana, dan atas tuduhan Penghinaan Penggugat secara keji tersebut telah diadukan Tergugat I dan Tergugat II ke Polrestabes Medan pertanggal 16 Maret 2021, mudah-mudahan Penggugat dapat membuktikan kebenaran “menista dengan tulisan” tersebut, dan apabila tidak dapat membuktikannya, proses hukum dapat dipastikan akan berjalan hingga mempunyai keputusan Pengadilan yang tetap/inkracht

Menimbang, bahwa dari jawab-menjawab antara Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, maka yang menjadi permasalahan yuridis dalam perkara *a quo* adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan apakah hak hak Penggugat berdasarkan ketentuan Undang Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 283 R.Bg. Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas, dan Tergugat I dan

Halaman 30
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



tergugat II dapat mengajukan bukti lawan (*tegen bewijst*) untuk meneguhkan dalil - dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya Penggugat mengajukan alat bukti surat P-1 s.d P-3 serta 1 (satu) orang saksi, sedangkan untuk meneguhkan dalil bantahannya Tergugat I dan Tergugat II mengajukan bukti lawan berupa alat bukti surat T.I, II-1 s.d T.I, II-10, namun tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa alat bukti yang dipertimbangkan adalah yang memiliki relevansi dengan gugatan *a quo*;

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan hubungan industrial tersebut telah diupayakan perundingan mediasi, sehingga keluar Surat Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Deli Serdang Nomor 560/500/DK-2 PHI/DS/2020 tanggal 23 Oktober 2020 (vide bukti P-1), dan karena Penggugat serta Para Tergugat masih belum menerima Anjuran dimaksud, kemudian perselisihan ini dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, maka Anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan kabupaten Deli Serdang tersebut adalah merupakan syarat pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, setelah Majelis Hakim meneliti isi Anjuran yang dikeluarkan maka dapat diketahui pihak Penggugat selaku pekerja dan Para Tergugat selaku Pengusaha hadir pada saat mediasi tersebut, akan tetapi tidak tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.I.II-7 tentang Berita Acara Rapat PT. Maja Agung Latexindo No.38, tanggal 28 Agustus 2015, yang dibuat oleh dan dihadapan Fira Dinda Tantri Hamzah, S.H., M.Kn., dan surat dari Dirjen Adm. Hukum Umum an. Menkum dan HAM R.I. No.AHU-AH.01.03-0961041, tanggal 15 September 2015, Perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Maja Agung Latexindo (vide bukti T.I, II-8);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.I, II-9 tentang Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Sumber Berkas Pelita No.44, tanggal 23 Juli 2018, yang dibuat oleh dan dihadapan Lili Suryati, S.H., - dan Surat Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI, Nomor AHU-0034989.AH.01.01 Tahun 2018, tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas PT. Sumber Berkas Pelita, tertanggal 26 Juli 2018 (vide bukti T.I.II-10);

Halaman 31
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Menimbang, bahwa dari bukti T.I, II - 7 sampai dengan bukti T.I, II-10 dapat diketahui antara PT. Maja Agung Latexindo dengan PT. Sumber Berkas Pelita merupakan perusahaan yang berbeda badan hukum, namun dapat diketahui menjalin kerjasama dalam penyediaan Tenaga Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Sumardi Penggugat bekerja melalui Outsourcing atau penyedia jasa tenaga kerja dan berdasarkan bukti P-3 tentang Bad Name Penggugat dapat diketahui Penggugat bekerja di, PT. Maja Agung Latexindo (Ic. Tergugat I) melalui PT. Sumber Berkas Pelita (Ic. Tergugat II);

Menimbang, bahwa berdasarkan alat bukti yang diajukan oleh Tergugat I dan Tergugat II yang diberi tanda T.I,T.II-3 dan T.I,T.II-4 berupa surat permohonan lamaran kerja atas nama Penggugat tertanggal 14 Maret 2016 dapat diketahui ditujukan kepada PT. Mitra Wira Resources (ic. Tergugat V) dan menandatangani Surat Kesepakatan Bersama Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Mitra Wira Resources (ic. Tergugat V) yang ditandatangani pada tanggal 14 Maret 2016 untuk jangka waktu selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 14 Maret 2016 sampai dengan 13 September 2016 (vide bukti T.I, II-1 dan bukti T.I, T.II-2);

Menimbang, bahwa berdasarkan surat permohonan bekerja atas nama Penggugat pada tanggal 10 Maret 2018 yang ditujukan kepada perusahaan PT. Eka Mitra Utama (ic. Tergugat III) dan menandatangani Surat Kesepakatan Bersama Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. Eka Mitra Utama (ic. Tergugat III) yang ditandatangani pada tanggal 10 Maret 2018 untuk jangka waktu selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 10 Maret 2018 sampai dengan 11 September 2018 (vide bukti T.I, II-3 dan bukti T.I, T.II-4);

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan alat bukti T.I,T.II-5 dan T.I,T.II-6 berupa surat permohonan lamaran kerja atas nama Penggugat tertanggal 18 Desember 2018 yang ditujukan kepada perusahaan PT. Sumber Berkas Pelita (ic. Tergugat II) dan menandatangani Surat Kesepakatan Bersama Perjanjian Kontrak Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat V yang ditandatangani pada tanggal 18 Desember 2018 untuk jangka waktu selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal 18 Desember 2018 sampai dengan 17 Juni 2019 (vide bukti T.I, II-5 dan bukti T.I, T.II-6);

Menimbang, bahwa sesuai pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi "Perusahaan dapat menyerahkan

Halaman 32
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam gugatannya bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat terjalin sejak tanggal 3 Februari 2014 sampai dengan 17 Juni 2019 (5 tahun 4 bulan), namun berdasarkan fakta dipersidangan bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Maja Agung Latexindo (Ic.Tergugat I) melalui perusahaan outsourcing PT. Mitra Wira Resources (Tergugat V) sejak tanggal 14 Maret 2016 sampai dengan 13 September 2016, kemudian ada jeda sekitar 1,5 tahun dan baru mulai bekerja melalui PT. Eka Mitra Utama (Tergugat III) sejak 10 Maret 2018 sampai 11 September 2018 dan jeda selama 3 bulan dan baru dilanjutkan kembali melalui PT. Sumber Berkat Pelita sejak 18 Desember 2018 dan berakhir pada tanggal 17 Juni 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada tanggal 18 Desember 2019 Tergugat I (Ic. PT. Maja Agung Latexindo) melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak tanpa memberikan alasan-alasan yang jelas serta tanpa melalui mekanisme Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, namun Majelis Hakim berpendapat bahwa pengakhiran hubungan kerja terhadap Penggugat bukanlah PHK karena bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan tetapi oleh karena habisnya kontrak kerja yang telah disepakati bersama, sehingga dengan demikian **petitum gugatan Penggugat angka 2 dan 3** tidak berdasar untuk dikabulkan dan haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa mengenai penyerahan pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan telah diatur di dalam Pasal 64, 65 dan 66 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang inti pokoknya penyerahan sebagian pekerjaan tersebut bukan merupakan pekerjaan pokok (*core bussiness*) dan lebih lanjut dari amanat pasal 65 ayat (5) undang-undang Nomor 13 tahun 2003 dimana perubahan dan atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud ayat (2) diatur lebih lanjut dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja;

Menimbang, bahwa Menteri Tenaga Kerja telah mengatur lebih lanjut mengenai pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain yaitu pada Kepmenakertrans No KEP. 220/MEN/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain



Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan telah dicabut dengan keluarnya Permenakertrans Nomor 19 tahun 2012;

Menimbang, bahwa berdasarkan amanat pasal 59 undang undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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.

Oleh karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Para Tergugat hanya terbukti berlangsung selama 1 (satu) kali, maka Pemutusan hubungan Kerja karena habis kontrak tidak batal demi hukum, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 4 haruslah **ditolak**;

Menimbang, bahwa walaupun Tergugat I tidak dapat membuktikan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan tersebut tidak dibuatkan bukti Pelaporan yang ditandatangani oleh Pejabat instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan diwilayah pemborongan dilaksanakan sesuai amanat Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesai Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain, namun antara Penggugat dengan Tergugat II dan Tergugat V telah mengadakan Surat Kesepakatan Bersama;

Menimbang, bahwa Kesepakatan Bersama yang ditandatangani Penggugat dengan Tergugat II dan Tergugat V dinyatakan sah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka sesuai dengan ketentuan pasal 1320 juncto pasal 1338 KUH Perdata yang dikenal dengan asas pacta Sunt Servanda bahwa perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak yang membuatnya;

Menimbang, bahwa oleh karena Kesepakatan Bersama yang ditandatangani Penggugat dengan Tergugat II dan Tergugat V tersebut diatas dinyatakan sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan berlaku sebagai undang-undang yang mengikat dan menjadi hukum bagi yang membuatnya, maka perjanjian tersebut wajib dilaksanakan oleh para pihak,

Halaman 34
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



dengan demikian majelis hakim berpendapat bahwa perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dinyatakan telah selesai;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian-uraian pertimbangan tersebut diatas ternyata bahwa petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3, dan angka 4 sebagai petitum pokok, maka petitum gugatan Penggugat lainnya haruslah **ditolak untuk seluruhnya** sebagaimana yang akan disebutkan dalam amar putusan ini;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,- maka berdasarkan ketentuan pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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;

M E N G A D I L I :

DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat I dan Tergugat II tersebut;

DALAM POKOK PERKARA :

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan kepada Negara biaya yang timbul dalam perkara ini sebesar Rp.1.120.000,- (satu juta seratus dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Rabu tanggal 23 Juni 2021 oleh kami, **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.**, sebagai Hakim Ketua, **Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H., M.H.**, dan **Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Wakil Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn pada tanggal 19 Maret 2021, putusan tersebut pada hari ini **Rabu tanggal 28 Juni 2021** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut dan dibantu oleh **Potalfin**

Halaman 35
Putusan Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Siregar, S.H., selaku Panitera Pengganti serta dihadiri oleh Kuasa Tergugat I dan Tergugat II, tanpa dihadiri oleh Penggugat, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V ataupun Kuasanya;

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H., M.H **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum**

Surya Dharma, S.H.,S.E.,M.H

Panitera Pengganti

Potalfin Siregar, S.H

Biaya-biaya :

1. Panggilan	Rp.1.100.000,-
2. Redaksi	Rp. 10.000,-
3. Materi	<u>Rp. 10.000,-</u>
Jumlah	Rp.1.120.000,-
(satu juta seratus dua puluh ribu rupiah)	