



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## P U T U S A N

Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn

### “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”

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

**Syaiful**, Warga Negara Indonesia, Lahir di Belawan, 06 Januari 1980, Jenis Kelamin : Laki-laki, beralamat di Jalan Cimahi Barat No.1 Belawan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;

Memberikan kuasa kepada **1. Binsar Jhonatan Panggabean, S.H., 2. Agam Iskranen Sandan, S.H., 3. Ranap H. Sitanggang, S.H., M.H.**, Adalah Advokat pada “Kantor Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA)”, beralamat kantor di Jalan Abdul Hakim No.5.A Pasar 1 Tanjung Sari Setia Budi, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Februari 2021;

Selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

#### Lawan :

**1. PT Coca Cola Distribution Indonesia/ PT Coca Cola Amatil Indonesia**, berkedudukan di Jalan Kol. Yos Sudarso KM. 14, Martubung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang diwakili oleh Meisje Awaloei sebagai **Direktur PT Coca Cola Distribution Indonesia**, selanjutnya memberikan kuasa kepada **1. Yosef Mado Witin, S.H., M.H., 2. Siti Rokayah, SH, 3. Magdalena Maya Lodang Emar, S.H 4. Hendrik A.W. Sitanggang, SH 5. Nakka Sendepaiman, SH, MKn, 6. Rudianto Rumapea, SH.** Adalah Advokat berkantor pada “Witin & Partner Law Offices” , beralamat di Gedung Atlantic, lantai 4, Ruang 405, Jalan Kuningan barat No.7 Mapang Prapatan, Jakarta Selatan, Provinsi DKI, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 18 Maret 2001 dan selanjutnya penerima kuasa **Nakka Sendepaiman, S.H., M.Kn** memberikan kuasa Substitusi Kepada **M. Affandi, S.H.** berdasarkan Surat kuasa Substitusi Nomor : 002/Substitusi/X/2021, tanggal 4 oktober 2021. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;

**2. PT Abadi Service Solution**, berkedudukan di Jalan Migas No.190 Komplek Deli Raya, Titi Papan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;

**3. PT Citra Nusa Mutiara**, berkedudukan di Jalan Sakti Lubis, Komplek Simpang Limun Vista, Blok B-4, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara; Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

Halaman 1 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**4. PT Citra Nusa Group**, berkedudukan di Jalan Halat, Simpang Gedung Arca, No. 86 B, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara;

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat IV**;

**5. PT Global Mitra Bersama**, berkedudukan di Jalan Raya Puspitex No. 147, Kompleks Simpang Limun Vista, Blok B-4, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara; Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

**6. PT Mitraco Intrada**, berkedudukan di Jalan Pondok Pinang 7 No. 3.C, RT.10/RW.03, Kelurahan Pondok Pinang, Keb. Lama, Provinsi DKI Jakarta, yang diwakili oleh **Nikodemus Silaban, S.H., M.H.**, sebagai **Direktur PT Mitraco Intrada**, selanjutnya memberikan kuasa kepada **1. Nona Anita adalah Manager Operation Area, 2. Fery Naibaho, S.H. adalah Legal staff PT Mitraco Intrada**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 234/MI-Dir/IX/2021, tanggal 14 September 2021.

Selanjutnya disebut sebagai **Tergugat VI**;

Dalam hal ini **Tergugat I** dan **Tergugat VI** disebut sebagai **Para Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tersebut ;

Setelah membaca dan mempelajari berkas perkara ;

Setelah mendengar keterangan dari para pihak yang berperkara;

Setelah memeriksa para saksi ;

Setelah meneliti bukti-bukti surat yang diajukan di persidangan baik yang diajukan oleh Para Penggugat maupun yang diajukan oleh Para Tergugat dalam persidangan;

## TENTANG DUDUK PERKARA :

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tanggal 11 Februari 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 17 Februari 2021 dalam Register Nomor : 65/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, telah mengajukan gugatan terhadap Para Tergugat, yang isinya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia (IC. Tergugat-1);
2. Bahwa PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia (IC. Tergugat-1) adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian / pengantaran minuman merk Coca Cola.;
3. Bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-1 di PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia telah berlangsung ± 15 {lima belas} tahun ;

Halaman 2 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

4. Bahwa selama bekerja pada Tergugat-1, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti.;

5. Bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-1, sejak 01 November 2005 dibuat berdasarkan kesepakatan lisan untuk waktu tidak tertentu di Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia sampai 28 February 2007 kemudian pada tanggal 01 Maret 2007 sampai 28 February 2009 di PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia dan pada 01 Maret 2009 sampai Desember 2009 kembali ke Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia;

6. Bahwa upah yang disepakati Penggugat pada waktu diterima sebagai pekerja/buruh pada Tergugat-1 diperhitungkan berdasarkan kehadiran Penggugat dan dibayarkan oleh Tergugat-1 setiap akhir bulan dalam setiap bulannya. Dan Penggugat bekerja sesuai perintah Tergugat-1 melalui mandor ataupun pimpinan PT. Out Sourcing (Pimpinan Tergugat II-VI) sesuai kebutuhan pekerjaan dilapangan.;

7. Bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-1 pada bulan November 2005 dilakukan dengan kesepakatan lisan, dimana Tergugat-1 menempatkan Penggugat pada bidang kerja Helper dan terakhir Penggugat diminta oleh Tergugat bekerja untuk melakukan pekerjaan Deliveryman ;

8. Bahwa kemudian pada bulan Januari 2010, Tergugat-1 mulai mengalihkan Penggugat kepada perusahaan pemberi jasa pekerja / buruh dengan system kontrak / PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) akan tetapi Penggugat tetap bekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia. Salinan Perjanjian Kerja hanya Tergugat II saja memberikan kepada Penggugat sedangkan Tergugat-III sampai Tergugat VI tidak pernah diberikan kepada Penggugat meskipun telah diminta oleh Penggugat;

9. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu {PKWT} yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat II – VI secara kronologis adalah sebagai berikut :

- a. 1 Januari 2010 sampai dengan 31 Desember 2011, dengan PT. Abadi Service Solution {IC. Tergugat II};
- b. 1 Januari 2012 sampai dengan 31 Desember 2016, dengan PT. Citra Nusa Mutiara {IC. Tergugat III};
- c. 1 January 2017 sampai dengan 31 Desember 2018, dengan PT. Citra Nusa Group {IC. Tergugat IV};

*Halaman 3 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

d. 1 Januariy 2019 sampai dengan 28 Juni 2019, dengan PT. Global Mitra Bersama {IC. Tergugat V};

e. 29 Juni 2019 sampai dengan 20 September 2020, dengan PT. Mitraco Intrada Indonesia {IC. Tergugat VI};

10. Bahwa pada September 2020, Tergugat-VI meminta Penggugat tidak lagi bekerja pada Tergugat-1 dan tidak mendapatkan uang pesangon dengan alasan sudah berakhirnya kontrak ;

11. Bahwa karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berlangsung cukup lama, tetapi Tergugat I kemudian meminta Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada Tergugat II – VI maka PATUT DIDUGA bahwa Perjanjian Kerja yang diminta oleh Tergugat-I untuk ditanda tangani Penggugat pada 1 Januari 2010 sampai 20 September 2020 merupakan upaya Tergugat-1 untuk menghilangkan hak-hak Para Penggugat yang telah bekerja bertahun-tahun lamanya pada Tergugat – I;

12. Bahwa Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa : *“Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin”*. Hal ini berarti bahwa jika Tergugat-I mengatakan bahwa Penggugat dipekerjakan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu maka seharusnya Tergugat-I membuat Perjanjian Kerja secara tertulis sejak awal kepada Penggugat;

13. Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-1 telah berlangsung lama dan Tergugat-1 tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis sejak Penggugat dipekerjakan, maka perbuatan Tergugat-1 bertentangan dengan Pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan tersebut, dan Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat II-VI dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: *“ Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”*;

14. Bahwa Perbuatan Tegugat-1 yang tidak membuat perjanjian kerja secara tertulis sejak Penggugat dipekerjakan juga bertentangan dengan Pasal 12 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor :

**Halaman 4 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang menyebutkan bahwa :

Ayat (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh pada pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dengan para pekerja/buruh;

Ayat (2) Perjanjian kerja harian lepas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dibuat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 sekurang-kurangnya memuat :

0. Nama/alamat perusahaan atau pemberi kerja;

a. Nama/alamat pekerja/buruh.

b. Jenis pekerjaan yang dilakukan.

c. Besarnya upah dan/atau imbalan lainnya.

Ayat (3) Daftar pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh;

**15.** Bahwa oleh karena hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-1 telah terjadi dengan kesepakatan lisan sejak Penggugat di pekerjakan oleh Tergugat-1 dan telah berlangsung dalam kurun waktu yang lama maka hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-1 merupakan hubungan kerja dengan perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

**16.** Bahwa oleh karena Penggugat di pekerjakan pada bidang kerja pengantar barang dan Helper yang sifat dan jenis pekerjaannya menetap dan terus menerus, maka perbuatan Tergugat-1 meminta Penggugat untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perbuatan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa "*Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap*";

**17.** Bahwa Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : "*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*";

**Halaman 5 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn**





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Bahwa pada akhir September 2020, Tergugat-VI tidak lagi mempekerjakan Penggugat pada Tergugat - I dengan alasan berakhirnya kontrak. Namun Tergugat-VI tidak memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Penggugat, dan Tergugat-1 juga tidak memberikan pesangon kepada Penggugat sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat;

19. Bahwa Penggugat telah berupaya meminta kepada Tergugat-1 untuk membayar pesangon terhadap Penggugat karena Tergugat-1 yang bertanggung jawab atas PHK sepihak tersebut, namun Tergugat-1 tetap tidak bersedia membayar uang pesangon kepada Penggugat dengan alasan bahwa Penggugat telah habis masa kontrak dan Penggugat adalah pekerja/ buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

20. Bahwa oleh karena Tergugat-1 tetap tidak bersedia untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat maka Penggugat menyampaikan pengaduan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dan atas Pengaduan Penggugat tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota telah melakukan Mediasi. Namun Mediasi tidak mencapai kesepakatan;

21. Bahwa karena tidak tercapainya kesepakatan dalam Mediasi, maka pada tanggal 17 Desember 2020, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran terhadap perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat-1 dan Tergugat-VI melalui suratnya Nomor : 567/2638, Perihal Anjuran, yang menganjurkan sebagai berikut;

Agar pihak Pengusaha PT. Coca Cola Distribution Indoensia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia memberikan uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat [2], uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat [3] dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat [4] UU Nomor 13 tahun 2003 kepada pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

- Uang Pesangon, 1 x 9 x Rp. 3.388.685,- = Rp. 30.498.165,-
  - Uang Penghargaan Masa Kerja, 5 x Rp. 3.388.685,- = Rp. 16.943.425,-
  - Uang Pengganti Hak, 15% x Rp. 47.441.590,- = Rp. 7.116.239,-
- Total = Rp. 54.557.828,-

Dan Atas Anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut, Penggugat telah menyampaikan jawabannya yaitu Menerima Anjuran. Sedangkan Tergugat Menolak

Halaman 6 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Anjuran tersebut, akan tetapi Tergugat selaku pihak yang menolak Anjuran tersebut tidak mengajukan upaya hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial;

22. Bahwa untuk memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara *aquo* sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU RI No. 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);

23. Bahwa karena Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan para Tergugat II - VI dibuat kemudian bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (1), Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan juga bertentangan dengan Pasal 12 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) dan Pasal 14 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu serta bertentangan dengan Putusan Mahkamah Agung Nomor : 186 K/Pdt.Sus-PHI/2019 tanggal 28 Maret 2019 dan Putusan Mahkamah Agung No. 491 K/Pdt.Sus-PHI/2014 tanggal 20 November 2014 maka beralasan hukum jika Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar menyatakan bahwa Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat II-VI adalah Hubungan Kerja dengan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terhitung sejak Penggugat di Pekerjakan oleh Tergugat - I , yakni 1 November 2005;

24. Bahwa oleh karena Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat - 1 adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tetapi Tergugat-1 tidak membuat Surat Pengangkatan kerja kepada Penggugat sebagai pekerja/ buruh sejak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat-1 justru membuat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II-VI dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) maka beralasan hukum jika Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar menyatakan bahwa perbuatan Tergugat-1 merupakan tindak pidana Pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat-1 untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar Rp 50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah);

25. Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat-VI kepada Penggugat tanpa melalui perundingan terlebih dahulu dan belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) dan ayat (3) Undang-

*Halaman 7 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat-VI tersebut merupakan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap Penggugat;

**26.** Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat-VI terhadap Penggugat belum mendapat penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat-VI BATAL DEMI HUKUM, sebagaimana dimaksud Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan status Penggugat masih tetap sebagai pekerja/ buruh Tergugat-1 yang hak dan kewajibannya harus dipenuhi;

**27.** Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan dikuatkan dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor : 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan hasil Rapat pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan yang mewajibkan Pihak Pengusaha (ic.Tergugat-1) membayar upah proses selama 6 (Enam bulan) maka beralasan hukum jika Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo untuk menghukum Tergugat-1 membayar upah proses selama 6 (Enam) bulan gaji pokok terhadap Penggugat dengan perhitungan Upah Proses didasarkan pada Upah Minimum Kota (UMK) Kota Medan tahun 2020, yaitu sebesar Rp. 3.222.000,- dengan rincian perhitungan sebagai berikut;

= 6 bulan x Rp 3.222.000,- = Rp. 19.332.000,- (Terbilang : Sembilan Belas Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Dua Rupiah)

**28.** Bahwa karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat-VI kepada Penggugat bertentangan dengan Ketentuan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan gugatan Penggugat ini didasarkan atas bukti yang otentik dan kebenarannya tidak dapat disangkal oleh Tergugat - I, maka beralasan menurut hukum apabila Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat-1 telah Putus karena kemauan Tergugat-1, dengan menghukum Tergugat-1 untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 3.388.685,- (Tiga Juta Tiga Ratus Delapan Puluh Delapan Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Lima Rupiah) sesuai dengan Upah

*Halaman 8 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Minimum Sektorial Kota (UMSK) Kota Medan tahun 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Penggugat dengan masa kerja 14 Tahun 10 bulan (November 2005 s/d September 2020):

- |  |                    |
|--|--------------------|
| • Uang Pesangon, 2 x 9 x Rp. 3.388.685,-           | = Rp. 60.996.330,- |
| • Uang Penghargaan Masa Kerja, 5 x Rp. 3.388.685,- | = Rp. 16.943.410,- |
| • Uang Pengganti Hak, 15% x Rp. 77.939.740,-       | = Rp. 11.690.961,- |
| Jumlah   | = Rp. 89.630.701,- |

(Terbilang : Delapan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Tiga Puluh Ribu Tujuh Ratus Satu Rupiah).

**29.** Bahwa guna menjamin agar Gugatan Penggugat tidak nihil dan hampa serta agar Tergugat-1 sungguh-sungguh menjalankan kewajibannya, maka Penggugat memohon kepada majelis Hakim dalam perkara a quo untuk meletakkan sita jaminan (Conservatoir beslag) atas harta kekayaan milik Tergugat-1 baik barang bergerak dan/atau barang tidak bergerak yang relevan dengan nilai tuntutan;

**30.** Bahwa oleh karena khawatir setelah perkara ini diputus, Tergugat-1 tetap tidak bersedia atau lalai melaksanakan putusan tersebut oleh karenanya patut dan layak menurut hukum apabila Tergugat-1 dihukum untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat-1 melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

Berdasarkan dalil-dalil yang telah Penggugat kemukakan di atas, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Cq. Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar memberikan amar putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat-1 yang dibuat secara lisan sejak Penggugat dipekerjakan Tergugat-1 adalah sah secara hukum dan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat II-VI dengan Perjanjian

Halaman 9 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Kerja Waktu Tertentu {PKWT} berubah menjadi Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), terhitung sejak Para Penggugat di Pekerjakan oleh Tergugat, yakni terhitung sejak November 2005;

3. Menyatakan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu [PKWT{ yang diminta oleh Tergugat-1 untuk ditanda tangani Penggugat pada Januari 2010 sampai dengan September 2020 yang dibuat Tergugat II-VI dengan Penggugat dalam kurun waktu yang cukup lama adalah tidak sah dan bertentangan bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan dan oleh karenanya Batal demi hukum.;

4. Menyatakan bahwa Perbuatan Tergugat-1 yang tidak membuat Surat Pengangkatan kerja kepada Penggugat sejak Penggugat dipekerjakan merupakan perbuatan tindak pidana Pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat-1 untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah);

5. Menyatakan Perbuatan Tergugat VI yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa melalui perundingan terlebih dahulu dan belum memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;

6. Menghukum Tergugat membayar upah proses kepada Penggugat, dengan perhitungan sebagai berikut : = 6 bulan x Rp.3.388.685,- = Rp. 20.314,110,-

(Terbilang : Dua Puluh Juta Juta Tiga Ratus Empat Belas Ribu Seratus Sepuluh Rupiah);

7. Menyatakan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat-1 telah Putus karena kemauan Tergugat-1, dengan menghukum Tergugat-1 untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sebesar 15 % sesuai Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebesar Rp. 3.388.685,- (Tiga Juta Tiga Ratus Tiga Puluh Delapan Ribu Enam Ratus Delapan Puluh Lima Rupiah) sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Kota Medan tahun 2020, dengan rincian perhitungan sebagai berikut :

Penggugat dengan masa kerja 14 Tahun 10 bulan (November 2005 s/d September 2020):

**Halaman 10 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

• Uang Pesangon, 2 x 9 x Rp. 3.388.685,-	= Rp. 60.996.330,-
• Uang Penghargaan Masa Kerja, 5 x Rp. 3.388.685,-	= Rp. 16.943.410,-
• Uang Pengganti Hak, 15% x Rp. 77.939.740,-	= Rp. 11.690.961,-
Jumlah	= Rp. 89.630.701,-

(Terbilang : Delapan Puluh Sembilan Juta Enam Ratus Tiga Puluh Ribu Tujuh Ratus Satu Rupiah).

8. Menghukum Tergugat-1 untuk membayar uang paksa (dwangsom) kepada Penggugat sebesar Rp. 500.000,- (Lima Ratus Ribu Rupiah) untuk setiap hari secara tunai dan sekaligus terhitung sejak putusan perkara ini berkekuatan hukum tetap sampai Tergugat melaksanakan Putusan Perkara ini dengan baik, seketika dan sempurna;

9. Menyatakan Sah dan berharga sita jaminan yang telah dijalankan dalam perkara ini;

10. Menyatakan putusan dalam perkara ini dapat dijalankan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik kasasi, peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*);

11. Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Tergugat;

Atau Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan dimana untuk Penggugat dan Tergugat VI dihadap kuasanya masing-masing sebagaimana tersebut diatas, akan tetapi Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V tidak datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun telah dipanggil berdasarkan relaas panggilan sidang pertama tanggal 22 Maret 2021, relaas panggilan sidang kedua tanggal 26 April 2021, relaas panggilan sidang ketiga tanggal 24 Mei 2021 dan relaas panggilan sidang keempat tanggal 07 Juli 2021, agar Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V datang menghadap persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan. Panggilan terhadap Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V tersebut telah sah dan patut, sedangkan tidak ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah, **sehingga Majelis Hakim Menyatakan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V telah dipanggil dengan sah dan patut tetapi tidak hadir;**

Halaman 11 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa dengan tidak hadirnya Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V tersebut meskipun telah dipanggil secara sah dan patut, maka pemeriksaan perkara ini tetap dilanjutkan tanpa hadirnya Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V;

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 Rbg Majelis Hakim juga telah berupaya mendamaikan para pihak yang berperkara, namun para pihak berketetapan untuk melanjutkan perkaranya;

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, kemudian persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan pada tanggal 07 Juli 2021, dimana Penggugat menyatakan tetap mempertahankan isi surat gugatannya tanpa ada perbaikan maupun perubahan sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, **Tergugat I memberikan jawaban** secara tertulis yang pada pokoknya sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI:

1. Bahwa Tergugat I dengan tegas menolak seluruh dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali hal-hal yang diakui secara tegas kebenarannya oleh Tergugat I;

**EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT: PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TIDAK BERWENANG MEMERIKSA DAN MENGADILI SERTA MEMUTUSKAN PERKARA PIDANA (TERMASUK DENDA PIDANA).**

2. Bahwa dalam Posita dan Petitum Gugatannya, Penggugat mendalilkan dan menuntut bahwa perbuatan/tindakan Tergugat I dikategorikan sebagai perbuatan tindak pidana. Dalil Penggugat pada angka 24 (dua puluh empat) dalam Posita dan angka 4 (empat) dalam Petitum Gugatannya, yang dikutip sebagai berikut:

Posita angka 24 (dua puluh empat) dalam Gugatan Penggugat:

*"Bahwa oleh karena Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat - I adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) tetapi Tergugat-I tidak membuat Surat Pengangkatan kerja kepada Penggugat sebagai pekerja/buruh sejak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat-I justru membuat hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II- VI dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PK WT) maka beralasan hukum jika Penggugat memohon kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara a quo agar menyatakan bahwa perbuatan Tergugat-I merupakan tindak pidana Pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat-I untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar RP 50.000.000,00 (Lima Puluh Juta Rupiah)."*

Petitum angka 4 (empat) dalam Gugatan Penggugat:

Halaman 12 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*"Menyatakan bahwa Perbuatan Tergugat-I yang tidak membuat Surat Pengangkatan kerja kepada Penggugat sejak Penggugat dipekerjakan merupakan perbuatan tindak pidana Pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat-I untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar Rp. 50.000.000,- (Lima Puluh Juta Rupiah)."*

3. Bahwa peradilan yang berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara pidana adalah peradilan umum, dalam hal ini pengadilan negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 25 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (selanjutnya disebut "UU Kehakiman"), yang berbunyi:

*"Peradilan umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara pidana dan perdata sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan."*

4. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UU Kehakiman, yang dikutip sebagai berikut:

*"Pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25."*

dan ketentuan Pasal 1 angka 17 juncto Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut "UU PPHI") yang masing-masing dikutip sebagai berikut:

Pasal 1 angka 17 UU PPHI:

*"Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial."*

Pasal 1 angka 17 UU PPHI:

*"Yang dimaksud dengan "pengadilan khusus" antara lain adalah pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan hubungan industrial dan pengadilan perikanan yang berada di lingkungan peradilan umum, serta pengadilan pajak yang berada di lingkungan peradilan tata usaha negara."*

dan jika dihubungkan dengan ketentuan Pasal 25 ayat (2) UU Kehakiman sebagaimana dikutip di atas, jelas bahwa tuntutan/permohonan dalam petitum Gugatan Penggugat yang menyatakan perbuatan Tergugat I sebagai tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat I untuk membayar denda kepada Penggugat, bukanlah menjadi

**Halaman 13 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial, *in casu* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, namun menjadi wewenang dari Pengadilan Negeri;

Dengan demikian Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang mengadili gugatan yang ber-petitum-kan tuntutan pidana sebagaimana yang termuat dalam Gugatan perkara *a quo*;

5. Bahwa Putusan Nomor 44/G/PHI/PN.JKT.PST, mempunyai kaidah hukum bahwa "*Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang mengadili jenis perkara selain perkara perselisihan hubungan industrial*";

6. Bahwa berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas bahwa Gugatan Penggugat yang pada pokoknya memperselisihkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang disertai dengan dalil dan tuntutan adanya tindak pidana pelanggaran, bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, *in casu* Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, namun merupakan kewenangan Pengadilan Negeri, sehingga Gugatan Penggugat harus ditolak atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

GUGATAN PENGGUGAT PREMATUR DIKARENAKAN BELUM ADA PERUNDINGAN BIPARTIT UNTUK MEMBAHAS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG TERJADI ANTARA PENGGUGAT DAN PARA TERGUGAT.

7. Bahwa Pasal 3 UU PPHI mengatur sebagai berikut:

*"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat"*.

Pada bagian Penjelasan lembaran ke 3 (tiga) paragraf ke 2 (dua) UU PPHI disebutkan bahwa "*Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun*";

8. Bahwa dengan demikian, seandainya dan jikalau terdapat perselisihan hubungan industrial antara Penggugat dan Para Tergugat, *quod non*, maka mekanisme/proses yang harus terlebih dahulu dipenuhi adalah dengan melakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat I ataupun dengan Para Tergugat secara keseluruhan;

Sampai dengan saat ini tidak pernah ada perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat I sehubungan dengan permasalahan perselisihan hubungan industrial yang saat ini diperiksa dalam perkara *a quo*. Dengan demikian perkara a

Halaman 14 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*quo* tidak dapat diteruskan pemeriksaannya, atau harus ditolak, dikarenakan belum memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 3 UU PPHI;

GUGATAN PENGUGAT SALAH PIHAK (*ERROR IN PERSONA*)  
DIKARENAKAN TELAH MENJADIKAN TERGUGAT I SEBAGAI PIHAK DALAM PERKARA A *QUO*, PADAHAL TERAKHIR PENGUGAT MEMPUNYAI HUBUNGAN KERJA DENGAN TERGUGAT VI.

9. Bahwa Gugatan Penggugat *Error in Persona*, sebab:

Gugatan Penggugat tidak tepat diajukan kepada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia/Tergugat I dengan dasar-dasar sebagai berikut :

9.1. Bahwa Gugatan Penggugat merupakan Gugatan Kumulasi tentang Subyek Gugatan, yang mana Penggugat mengajukan 1 (satu) Gugatan terhadap 6 (enam) badan/subyek hukum yang berbeda, namun demikian Penggugat mengaitkan hal tersebut dalam 1 (satu) obyek Gugatan yaitu Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Bahwa dari hal tersebut di atas, sangat jelas Penggugat sendiri tidak yakin dengan *Legal Standing*-nya, apakah Penggugat adalah karyawan Tergugat I atau Tergugat II atau Tergugat III atau Tergugat IV atau Tergugat V atau Tergugat VI, bahkan Penggugat tidak menyebutkan peran masing-masing Para Tergugat tersebut (Tergugat I sampai dengan Tergugat VI) dalam permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja perkara *a quo*;

9.2. Bahwa patut diketahui oleh Majelis Hakim, bahwa Tergugat I, yaitu PT. Coca-Cola Distribution Indonesia tidak memiliki Hubungan/Perikatan Kerja ataupun Hubungan Hukum dengan Penggugat melainkan hubungan kerja/hubungan hukum yang terjadi yaitu antara Penggugat dengan Tergugat VI / PT. Mitraco Intrada Indonesia, bahkan Penggugat sendiri mengakui hal tersebut sebagaimana pernyataan dalam Gugatannya pada angka 9 (sembilan) disebutkan "*Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Penggugat dengan Tergugat II – IV sebagai berikut :*

- a. 1 Januari 2010 sampai dengan 31 Desember 2011, dengan PT. Abadi Service Solution (IC Tergugat II);
- b. 1 Januari 2012 sampai dengan 31 Desember 2016, dengan PT. Citra Nusa Mutiara (IC Tergugat III ;
- c. 1 Januari 2017 sampai dengan 31 Desember 2018, dengan PT. Citra Nusa Group (IC Tergugat IV);
- d. 1 Januari 2019 sampai dengan 28 Juni 2019, dengan PT.Global Mitra Bersama (IC Tergugat V);

Halaman 15 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

e. 29 Juni 2019 sampai dengan 20 September 2020, dengan PT. Mitraco Intrada Indonesia (IC Tergugat VI) ;”

Bahwa dari pengakuan dan pernyataan Penggugat tersebut di atas, jelas bahwa hubungan kerja yang terakhir terjadi adalah antara Penggugat dengan PT. Mitraco Intrada Indonesia/Tergugat VI. Dengan demikian tindakan Penggugat yang menarik PT. Coca-Cola Distribution Indonesia sebagai Tergugat I adalah TIDAK TEPAT dan TIDAK BERDASARKAN HUKUM, mengingat Penggugat dan Tergugat I tidak memiliki hubungan hukum berupa hubungan atauperikatan Kerja, sebagaimana termuat dalam kaidah Yurisprudensi MARI No. 294 K/Sip/1971 yang berbunyi: *“Gugatan harus diajukan terhadap pihak-pihak yang secara tegas mempunyai hubungan hukum”*;

**9.3.** Penggugat telah keliru dalam menyebutkan domisili atau alamat Tergugat dalam Gugatannya.

Bahwa pada halaman 1 (satu) dalam Gugatannya, Penggugat menyebutkan bahwa Tergugat I beralamat di “Jalan Kol. Yos Sudarso KM 14, Martubung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara-Indonesia. Padahal domisili hukum Tergugat yang benar adalah di South Quarter, Tower C, Lantai 22, Jalan R. A. Kartini, Kav. 8, Cilandak, Jakarta Selatan;

Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 118 ayat (1) *Herzien Inlands Reglement*/HIR, yang dikutip sebagai berikut:

*“Gugatan perdata, yang pada tingkat pertama masuk kekuasaan pengadilan Negeri, harus dimasukkan dengan surat permintaan yang ditandatangani oleh penggugat atau oleh wakilnya menurut pasal 123, kepada ketua pengadilan negeri di daerah hukum siapa tergugat bertempat diam atau jika tidak diketahui tempat diamnya, tempat tinggal sebetulnya.”*

dan berdasarkan dengan pendapat ahli hukum M. Yahya Harahap, S.H dalam bukunya Hukum Acara Perdata, halaman 55, berbunyi:

*“alamat TERGUGAT harus sesuai dengan alamat yang tercantum dalam dokumen atau akta sebagai alamat yang sah menurut hukum.”*

Maka sudah seharusnya Gugatan dialamatkan kepada alamat Tergugat I yang sebenarnya, yaitu di Jakarta. Dengan demikian Gugatan Penggugat *Error in Persona*, dan oleh karenanya Gugatan Penggugat sudah sepatutnya dinyatakan ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*);

**9.4.** Penggugat telah menarik pihak yang tidak pernah ada (PT Coca-Cola Amatil Indonesia).

Halaman 16 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa dalam Gugatannya Penggugat menyebutkan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia sebagai Tergugat I. Adalah fakta bahwa tidak ada PT Coca-Cola Amatil Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa Penggugat telah menggugat Pihak yang tidak jelas keberadaan dan wujudnya (*error in persona*). Oleh karena itu, sudah sepatutnya Majelis Hakim dalam perkara *a quo* menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*);

## GUGATAN PENGGUGAT KABUR ATAU TIDAK JELAS (*OBSCUUR LIBELS*)

**10.** Bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas mengenai pihak tergugat yang dijadikan sebagai pihak Tergugat I dalam perkara *a quo*, apakah PT Coca-Cola Distribution Indonesia atau PT Coca-Cola Amatil Indonesia. Selain itu, sebagaimana diuraikan di atas, jelas tidak terdapat PT Coca-Cola Amatil Indonesia. Hal ini menyebabkan Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*Obscuur Libels*);

**11.** Bahwa selain itu, Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas (*Obscuur Libels*), dikarenakan alasan-alasan sebagai berikut:

**11.1.** Penggugat mencampuradukkan tuntutan pidana dengan gugatan perselisihan hubungan industrial

Bahwa dalil Penggugat pada angka 24 (dua puluh empat) dalam posita Gugatan, mendalilkan bahwa Tergugat telah melakukan tindak pidana pelanggaran, maupun permohonan Penggugat pada angka 4 (empat) petitum Gugatannya yang menuntut untuk menyatakan bahwa Tergugat I melakukan tindak pidana dan sekaligus menjatuhkan pidana denda kepada Tergugat I, merupakan dalil dan permohonan pidana yang termasuk dalam ranah pada Pengadilan Negeri. Dengan demikian Gugatan Penggugat kabur atau tidak jelas, dikarenakan terjadi percampuran permohonan antara tuntutan pidana dan tuntutan dalam perselisihan hubungan industrial;

Bahwa oleh karena terbukti bahwa Gugatan Penggugat kabur/tidak jelas (*obscur libel*) karena Penggugat telah mencampuradukkan permohonan ranah pidana dan permohonan ranah perselisihan hubungan industrial sekaligus, maka sudah layak dan patut agar Majelis Hakim yang memeriksa perkara *quo* menyatakan Gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

**11.2.** Petitum dalam Gugatan saling bertentangan dan tidak jelas.

**11.2.1.** Pada angka 5 (lima) dalam Petitum Gugatannya, Penggugat mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja Tergugat VI terhadap Penggugat adalah pemutusan hubungan kerja sepihak sehingga tidak sah dan batal demi hukum, atau

Halaman 17 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dengan kata lain, Penggugat menolak adanya PHK secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat VI. Dengan demikian Penggugat mengakui adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat VI, namun Penggugat keberatan dengan adanya PHK sepihak yang dilakukan oleh Tergugat VI;

11.2.2. Sedangkan pada angka 2 (dua) dalam Petitum Gugatannya Penggugat meminta agar Majelis Hakim menyatakan bahwa hubungan kerja yang dibuat secara lisan sejak Penggugat dipekerjakan di Tergugat I adalah sah secara hukum. Hal ini membuktikan ketidakjelasan dari dalil Penggugat dalam Gugatannya, terutama mengenai hubungan kerja Penggugat, apakah antara Penggugat dengan Tergugat I atau antara Penggugat dengan Tergugat VI;

**11.3.** Penggugat telah salah dan atau tidak jelas dalam menyebutkan identitas Tergugat I.

Bahwa berulang kali Penggugat menyebutkan bahwa PT. Coca-Cola Amatil Indonesia merupakan nama/sebutan lain dari Tergugat I / PT. Coca-Cola Distribution Indonesia sebagaimana disebutkan Penggugat dalam Gugatannya sebagai berikut:

*“dengan ini mengajukan gugatan terhadap : 1. PT. Coca-Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia, beralamat di Jln. Kol. Yos. Sudarso Km. 14, Martubung, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara-Indonesia.”*

Hal demikian sangatlah keliru dikarenakan secara legalitas, yang ada adalah hanya PT. Coca-Cola Distribution Indonesia/Tergugat I;

**11.4.** Petitum Penggugat tidak terang/tidak jelas tentang mengenai pihak yang dijadikan sebagai pihak Tergugat.

Bahwa pada angka 6 (enam) dalam Petitum Gugatannya, Penggugat memohon agar Majelis Hakim *“Menghukum Tergugat membayar upah proses kepada Penggugat dengan perhitungan sebagai berikut ....”*, padahal dalam perkara *a quo*, Penggugat menempatkan 6 (enam) badan/subyek hukum yang berbeda sebagai pihak tergugat, yaitu sebagai berikut:

- a. PT. Coca-Cola Distribution Indonesia sebagai Tergugat I;
- b. PT. Abadi Service Solution sebagai Tergugat II;
- c. PT. Citra Nusa Mutiara sebagai Tergugat III;
- d. PT. Citra Nusa Group sebagai Tergugat IV;
- e. PT. Global Mitra Bersama sebagai Tergugat V;

**Halaman 18 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

f. PT. Mitraco Intrada sebagai Tergugat VI;

Petitum pada angka 6 (enam) dalam Gugatan Penggugat, tidak jelas ditujukan kepada kepada masing-masing dari para tergugat atau kepada seluruh tergugat dalam perkara *a quo*. Hal ini jelas mengakibatkan Gugatan Penggugat tidak jelas, dan oleh karenanya Gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijk verklaard*);

## DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat I secara tegas menolak semua dalil-dalil Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I;
2. Bahwa Tergugat I mohon agar dalil-dalil Tergugat I dalam Eksepsi di atas, secara *mutatis mutandis* dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan dalil-dalil Tergugat I pada bagian Pokok Perkara ini;

PENGGUGAT TIDAK DAPAT MENUNJUKAN DAN MENGURAIKAN ADANYA UNSUR-UNSUR PEKERJAAN, PERINTAH DAN UPAH HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT I, SEHINGGA TIDAK TERDAPAT HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT I.

3. Bahwa Gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* pada pokoknya memuat permasalahan mengenai hubungan kerja dan kompensasi atas hubungan kerja yang terjadi. Untuk memenuhi atau membuktikan adanya hubungan kerja dipenuhi unsur-unsur sebagai berikut:

- Unsur adanya "Pekerjaan",
- Unsur adanya "Perintah", dan
- Unsur adanya "Upah"

Setelah terpenuhinya unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana tersebut di atas, kemudian dapat ditentukan apakah terdapat kompensasi dalam pengakhiran hubungan kerja;

4. Bahwa dalam Gugatannya, Penggugat tidak menguraikan ketiga unsur untuk terpenuhinya suatu hubungan kerja, termasuk hubungan kerja dengan Tergugat I, sehingga tidak terdapat dasar hukum bagi Penggugat untuk menyatakan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, sehingga pula tidak ada kewajiban dalam bentuk apapun yang harus diberikan oleh Tergugat I kepada Penggugat;
5. Bahwa dalil Penggugat pada angka 1 (satu) dalam posita Gugatannya membuktikan bahwa Penggugat tidak dapat memastikan secara hukum pihak mana yang mempunyai hubungan kerja dengan dirinya, apakah hubungan kerja dengan PT Coca-Cola Distribution Indonesia/Tergugat I, atau dengan PT Coca-Cola Amatil Indonesia;

Halaman 19 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

6. Bahwa sebagaimana diuraikan pada bagian Eksepsi di atas, jelas bahwa tidak terdapat

PT Coca-Cola Amatil Indonesia, dan oleh karena itu, Tergugat men-somir Penggugat untuk membuktikan dalilnya bahwa dirinya mempunyai hubungan kerja dengan PT Coca-Cola Amatil Indonesia;

7. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 3 (tiga) dan 4 (empat) dalam posita Gugatannya, yang mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berlangsung selama 15 (lima belas) tahun, sebab Penggugat dalam Gugatannya tidak dapat menguraikan mengenai unsur-unsur adanya “pekerjaan”, “perintah” dan “upah” yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat I, dan oleh karenanya Tergugat I dengan ini men-somir Penggugat untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat;

8. Bahwa pada angka 9 (sembilan) dalam Posita Gugatannya, Penggugat mengakui adanya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI untuk periode 1 Januari 2010 sampai dengan 20 September 2020, sehingga dengan demikian adalah tidak benar dalil Penggugat yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I terjadi secara terus menerus selama 15 (lima belas) tahun;

9. Bahwa walaupun dan jikaalaupun Penggugat bekerja di/pada Tergugat I secara terus menerus dan tidak pernah berhenti, *quod non*, bukan berarti hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat I, sebab sebagaimana diakui oleh Penggugat pada angka 9 (sembilan) dalam Posita Gugatannya, Penggugat mengakui adanya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI untuk periode 1 Januari 2010 sampai dengan 20 September 2020;

10. Bahwa hubungan hukum yang terjadi antara Tergugat I dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan/atau Tergugat VI untuk periode 1 Januari 2010 sampai dengan 20 September 2020, adalah hubungan hukum berupa adanya pengalihan pekerjaan dengan cara pemborongan pekerjaan, yang mana Tergugat I sebagai pihak pemberi pekerjaan, sedangkan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI adalah pihak yang menerima pemborongan pekerjaan. Lebih lanjut, sebagaimana diakui oleh Penggugat bahwa dirinya merupakan karyawan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI, kemudian oleh masing-masing dari Tergugat II sampai dengan Tergugat VI, Penggugat ditempatkan di/pada perusahaan Tergugat I;

11. Bahwa penempatan Penggugat di/pada Tergugat I tidak serta merta menimbulkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, namun

**Halaman 20 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan masing-masing dari Tergugat II sampai dengan Tergugat VI;

12. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 5 (lima), 6 (enam) dan 7 (tujuh) dalam posita Gugatannya, dan oleh karenanya Tergugat I men-somir Penggugat untuk membuktikan dalilnya tersebut;

PENGAKUAN PENGGUGAT BAHWA HUBUNGAN KERJA YANG TERJADI ADALAH ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT VI, BUKAN DENGAN TERGUGAT I.

13. Bahwa berdasarkan dalil Penggugat pada angka 8 (delapan), 9 (sembilan) dan 10 (sepuluh) dalam posita Gugatannya, Penggugat mengakui adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V dan Tergugat VI dalam bentuk PKWT, sehingga tidak ada hubungan kerja dengan Tergugat I untuk periode sampai dengan 20 September 2020;

14. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 11 (sebelas) dan 16 (enam belas) dalam posita Gugatannya, yang pada pokoknya menyatakan bahwa penandatanganan PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II sampai Tergugat VI adalah upaya Tergugat I untuk menghilangkan hak-hak Penggugat yang telah bekerja bertahun-tahun pada Tergugat I. Adapun alasan penolakan Tergugat I atas dalil Penggugat tersebut adalah sebagai berikut:

14.1. Sebagaimana diuraikan di atas, bahwa Penggugat tidak dapat membuktikan adanya unsur-unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, sehingga tidak terdapat hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat, dan oleh karenanya tidak terdapat dasar/alas hukum bagi Penggugat untuk menuntut hak kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja sebelum dimulainya hubungan kerja dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat IV (sejak tanggal 1 Januari 2010 sampai dengan tanggal 20 September 2020);

14.2. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI terjadi setelah berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI dilakukan dengan kehendak bebas dan kesadaran dari Penggugat sendiri, dan bukan dikarenakan permintaan Tergugat I, dan sebagaimana terbukti bahwa Penggugat tidak pernah mengajukan keberatan selama bekerja di/pada Tergugat II sampai dengan Tergugat VI;

15. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 12 (dua belas), 13 (tiga belas), 14 (empat belas), dan 15 (lima belas) dalam posita Gugatannya, yang

*Halaman 21 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

seolah-olah menyatakan tidak ada perjanjian tertulis antara Penggugat dengan Tergugat I;

Sebagaimana telah diuraikan di atas yang juga telah diakui dan ditegaskan oleh Penggugat sendiri pada angka 9 (sembilan) dalam posita Gugatannya bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI. Oleh karenanya, Tergugat I men-somir Penggugat untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara Tergugat I untuk periode 1 November 2005 sampai dengan Desember 2009 (selama 4 tahun 1 bulan).

16. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 18 (delapan belas), 19 (sembilan belas), 20 (dua puluh), 21 (dua puluh satu) dan 22 (dua puluh dua) dalam posita Gugatan, yang pada pokoknya Penggugat mendalilkan bahwa setelah berakhirnya hubungan kerja dengan Tergugat VI, Tergugat VI tidak memberikan surat pemutusan hubungan kerja, dan Tergugat I tidak memberikan uang pesangon kepada Penggugat. Adapun alasan penolakan Tergugat I atas dalil Penggugat adalah sebagai berikut:

16.1. Dalam dalilnya Penggugat mengakui bahwa pada bulan September 2020, Tergugat VI tidak mempekerjakan lagi Penggugat pada Tergugat I. Hal ini membuktikan adanya pengakuan atas hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat VI, bukan dengan Tergugat I;

16.2. Dikarenakan hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat VI, maka tidak ada alasan dan dasar hukum kewajiban bagi Tergugat dalam bentuk apapun (termasuk kewajiban pembayaran pesangon) kepada Penggugat;

16.3. Mohon perhatian Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo*, bahwa Penggugat telah mencatatkan perselisihan hubungan industrial kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanpa dilengkapi dengan berita acara/notulen/risalah perundingan Bipartit oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat I, maupun dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI baik secara masing-masing sendiri maupun bersama-sama. Dengan demikian permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dicatatkan/diadukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah cacat formil, dan oleh perkara *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

TIDAK TERDAPAT DASAR/ALAS HUKUM BAGI PENGGUGAT UNTUK MENUNTUT KONPENSASI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA ANTARA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT VI, DAN TUNTUTAN DENDA PIDANA SEBESAR RP. 50.000.000,00 (LIMA PULUH JUTA RUPIAH).

Halaman 22 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

17. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 23 (dua puluh tiga) dalam posita Gugatannya, sebab berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, jelas bahwa Penggugat tidak dapat menguraikan unsur-unsur yang membuktikan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I terbatas pada periode tanggal 1 November 2005 sampai dengan tanggal 31 Desember 2009; dan setelah tanggal 31 Desember 2009 sampai dengan tanggal 20 September 2020 hubungan kerja yang terjadi secara berturut-turut adalah antara Penggugat dengan Tergugat I sampai dengan Tergugat VI. Hal mana terbukti dengan adanya perjanjian kerja sama pemborongan yang dilakukan oleh dan antara Tergugat I dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI;

18. Bahwa pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sampai dengan Tergugat VI telah sesuai dengan syarat-syarat yang diatur dalam pengalihan/penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Hal mana telah pula dilaporkan oleh Tergugat I kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan, dan sebagaimana pula telah diterima dan dimuat dalam Bukti Pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang yang dikeluarkan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Pemerintah Kota Medan;

19. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 24 (dua puluh empat) dalam posita Gugatannya, yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu ("PKWTT"), dan tidak ada surat pengangkatan kerja yang dibuat oleh Tergugat I malah justru membuat hubungan kerja dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI, merupakan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dengan menghukum Tergugat I untuk membayar denda sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta Rupiah);

Adapun dasar dan alasan penolakan Tergugat I atas dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut:

19.1. Sebagaimana diuraikan di atas, bahwa dalam Gugatannya Penggugat tidak dapat memenuhi unsur adanya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat;

19.2. Pengalihan pekerjaan dengan cara pemborongan pekerjaan kepada pihak ketiga (*in casu* Tergugat II sampai dengan Tergugat VI) bukanlah hal yang berlawanan atau bertentangan dengan hukum karena pengalihan atau penyerahan sebagian pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku;

**Halaman 23 dari 57 halaman, Putusan No.65/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 teruat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19.3. Tidak ada dasar hukum bagi Penggugat untuk menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan oleh Tergugat I adalah pelanggaran pidana dan dikenakan denda sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta Rupiah);

20. Bahwa berdasarkan dalil-dalil Tergugat I sebagaimana diuraikan di atas, Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 27 (dua puluh tujuh) dan 28 (dua puluh delapan) dalam posita Gugatannya, sebab tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, sehingga tidak ada kewajiban bagi Tergugat I untuk membayar upah proses maupun uang pesangon kepada Penggugat;

PERMOHONAN SITA JAMINAN YANG DIAJUKAN PENGGUGAT HARUS DITOLAK SEBAB TIDAK SESUAI DENGAN PASAL 227 HIR, SEMA NOMOR 05 TAHUN 1975, DAN YURISPRUDENSI MAHKAMAH AGUNG DALAM PUTUSANNYA NO. 1121 K/SIP/1971, TANGGAL 5 APRIL 1972.

21. Bahwa Tergugat I menolak Permohonan Sita Jaminan yang diajukan oleh Penggugat sebagaimana termuat pada angka 29 (dua puluh sembilan) dalam Posita Gugatannya, dengan dasar dan alasan penolakan Tergugat I atas dalil Penggugat sebagaimana tersebut di atas adalah sebagai berikut:

21.1. Berdasarkan uraian tersebut di atas, jelas tidak ada kewajiban bagi Tergugat I dalam bentuk apapun kepada Penggugat, sehingga tidak ada alasan dan dasar hukum bagi Penggugat untuk mengajukan sita jaminan (*conservatoir beslag*) atas asset atau barang milik Tergugat I;

21.2. Penggugat tidak menguraikan secara jelas dan rinci mengenai barang yang dimohonkan sita jaminan. Sesuai dengan doktrin hukum M. Yahya Harahap, S.H (Mantan Hakim Agung) dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, halaman 286, yang berbunyi:

*"...Penggugat harus menjelaskan dan menunjukkan identitas barang yang hendak disita. Menjelaskan letak, jenis, ukuran, dan batas-batasnya."*

21.3. Bahwa selain itu, Pasal 227 HIR mengatur syarat-syarat yang harus dipenuhi sebelum dapat diletakkannya Sita Jaminan. Pasal 227 HIR menyatakan:

*"Jika ada sangka yang beralasan, bahwa seorang yang berutang, selagi belum dijatuhkan putusan hakim yang mengalahkan belum boleh dijalankan, mencari akal akan menggelapkan atau melarikan barangnya, baik yang tetap, baik yang tiada tetap dengan maksud akan menjauhkan barang itu dari pada penagih utang, maka atas surat permintaan orang yang berkepentingan bolehlah ketua pengadilan negeri memberi perintah, supaya disita barang itu, dan harus diberitahukan kepada si peminta akan"*

Halaman 24 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*menghadap persidangan pengadilan negeri yang akan datang untuk menerangkan gugatannya”;*

Berdasarkan ketentuan Pasal 227 HIR tersebut, sebelum penetapan sita jaminan dapat ditetapkan atas aset-aset milik Tergugat I, Penggugat harus membuktikan adanya “prasangka yang beralasan” bahwa Tergugat I akan mengalihkan asetnya, dan dalam perkara *a quo*, Penggugat tidak dapat menunjukkan fakta hukum atau bukti untuk membuktikan unsur di atas. Karena itu tidak ada “persangkaan yang beralasan” bahwa Tergugat I akan menggelapkan atau mengasingkan harta bendanya dari Penggugat;

21.4. Bahwa Mahkamah Agung melalui Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor No. 05 Tahun 1975 tertanggal 1 Desember 1975, perihal Sita Jaminan (*Conservatoir Beslag*) meminta kepada para hakim agar berhati-hati sekali dalam menerapkan atau menggunakan lembaga sita jaminan (*conservatoir beslag*) dan sekali-kali jangan mengabaikan syarat-syarat yang diberikan oleh Undang-undang (Pasal 227 H.I.R./261 R.Bg.);

21.5. Bahwa selain itu, Yurisprudensi Mahkamah Agung dalam Putusannya No. 1121 K/Sip/1971, tanggal 5 April 1972 telah mempertimbangkan:

*“Apabila Para Penggugat tidak mempunyai bukti yang kuat tentang adanya kekhawatiran bahwa Tergugat akan mengasingkan barang-barangnya, maka penyitaan tidak dapat dilakukan.”*

22. Bahwa berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, maka permohonan sita jaminan (*conservatoir beslag*) yang diajukan oleh Penggugat harus ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*);

PERMOHONAN UANG PAKSA (*DWANGSOM*) TIDAK BERALASAN HUKUM SEHINGGA HARUS DITOLAK, SEBAB BERTENTANGAN DENGAN YURISPRUDENSI MAHKAMAH AGUNG.

23. Bahwa Tergugat I menolak dalil Penggugat pada angka 30 (tiga puluh) dalam Posita Gugatannya dan angka 8 (delapan) dalam Petitum Gugatannya, yang mendalilkan dan menuntut Uang Paksa (*Dwangsom*). Tuntutan Penggugat dalam perkara *a quo* adalah berupa permintaan atau tuntutan agar Tergugat membayar sejumlah uang kepada Penggugat;

Bahwa Yurisprudensi Mahkamah Agung RI dalam Perkara No. 79k/Sip/1972, mempunyai kaidah hukum sebagai berikut:

*“Dwangsom tidak dapat dituntut bersama –sama dengan tuntutan membayar uang.”*

Halaman 25 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan demikian tuntutan Uang Paksa (*Dwangsom*) yang dimohonkan oleh Pengugat harus ditolak atau dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet ontvankelijke verklaard*);

21. Bahwa berdasarkan hal-hal sebagaimana tersebut di atas, Tergugat I menolak setiap dan seluruh permohonan Penggugat yang disampaikan dalam Posita Gugatannya;

## PERMOHONAN:

Berdasarkan uraian tersebut di atas, Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara *a quo* berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI:

1. Menerima Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

## DALAM POKOK PERKARA:

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

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, **Tergugat VI memberikan jawaban** secara tertulis yang pada pokoknya sebagai berikut :

## DALAM EKSEPSI

1. Bahwa TERGUGAT VI MENOLAK DENGAN TEGAS seluruh dalil yang diajukan oleh PENGGUGAT, kecuali yang diakui secara tegas kebenarannya oleh TERGUGAT VI;

### EKSEPSI LEGAL STANDIE :

**KUASA PENGGUGAT (KANTOR PUSAT KAJIAN DAN PERLINDUNGAN ANAK ATAU "PKPA") TIDAK BERWENANG MENANGANI PERKARA HUBUNGAN INDUSTRIAL;**

2. Bahwa salah satu eksepsi yang diajukan oleh TERGUGAT VI adalah terkait legal standing dari kuasa PENGGUGAT (Eksepsi Legal Standie) mengingat gugatan *aquo* merupakan gugatan terkait Perselisihan Hubungan Industrial sementara kuasa dari PENGGUGAT TIDAKLAH BERWENANG UNTUK MEWAKILI PENGGUGAT DALAM PERKARA HUBUNGAN INDUSTRIAL;

Halaman 26 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

3. Bahwa adapun kuasa dari PENGGUGAT yaitu KANTOR PUSAT KAJIAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PKPA) merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan kepentingan anak;

4. Bahwa apa yang dilakukan oleh kuasa dari PENGGUGAT (mewakili PENGGUGAT dalam perkara perselisihan hubungan industrial) BUKANLAH KEWENANGAN DARI PKPA ITU SENDIRI SERTA BERLAWANAN DAN TIDAK SESUAI DENGAN VISI, MISI SERTA MAKSUD DAN TUJUAN DARI ORGANISASI PKPA (BUKTI T -1);

5. Bahwa, oleh karena apa yang dilakukan oleh kuasa PENGGUGAT (yaitu mewakili PENGGUGAT dalam perkara PHI) bukanlah kewenangan PKPA serta bertentangan dengan visi, misi serta maksud dan tujuan dari PKPA itu sendiri, maka sudah selayaknya gugatan aquo ditolak;

EKSEPSI GUGATAN PREMATUR KARENA GUGATAN AQUO TIDAK DIDAHULUI DENGAN PROSES BIPARTID (BELUM ADA PROSES BIPARTID);

6. Bahwa sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka setiap perselisihan hubungan industrial WAJIB untuk didahului dengan adanya proses Bipartid. Pasal 3 ayat (1) UU 2 tahun 2004 "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.";

7. Bahwa pada faktanya, TERGUGAT VI selaku pemberi kerja berdasarkan PKWT kepada TERGUGAT SAMA SEKALI TIDAK PERNAH MENERIMA PERMOHONAN PROSES BIPARTID dari PENGGUGAT;

8. Bahwa oleh karena hal tersebut, maka sudah sangat sewajarnya apabila gugatan aquo ditolak karena gugatan aquo tidak didahulukan dengan proses Bipartid sebagaimana diwajibkan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

GUGATAN KADALUARSA KARENA PENGGUGAT BARU MENGAJUKAN GUGATAN AQUO SETELAH LEBIH DARI 11 (SEBELAS TAHUN) SEJAK PENGGUGAT DIBERHENTIKAN OLEH TERGUGAT I;

9. Bahwa sesuai dengan pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, gugatan atas pemutusan hubungan kerja HANYA DAPAT DIAJUKAN DALAM JANGKA WAKTU 1 (SATU) TAHUN SEJAK DITERIMANYA ATAU DIBERATUHKANNYA KEPUTUSAN DARI PIHAK PENGUSAHA;

Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004

*Halaman 27 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

“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.”;

10. Bahwa perlu diperhatikan dua hal, yaitu yang pertama adalah gugatan aquo merupakan gugatan mengenai pemutusan hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT I, dan yang kedua bahwa gugatan aquo BARU DIAJUKAN OLEH PENGUGAT SETELAH LEBIH DARI 11 (SEBELAS) TAHUN SEJAK PENGUGAT DIBERHENTIKAN OLEH TERGUGAT I;

11. Bahwa sesuai dengan pengakuan PENGUGAT sendiri dalam butir 5 gugatan aquo dimana PENGUGAT mengakui bahwa hubungan kerjanya dengan TERGUGAT I berakhir sejak 28 February 2009. Butir 5 Gugatan Aquo “Bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat -1, sejak 01 November 2005 dibuat berdasarkan kesepakatan lisan untuk waktu tidak tertentu di Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia sampai 28 February 2007 kemudian pada tanggal 01 Maret 2007 sampai 28 February 2009 di PT. Coca Cola Distribution Indonesia/PT Coca Cola Amatil Indonesia dan pada 01 Maret 2009 sampai Desember 2009 kembali ke Koperasi PT Coca Cola Distribution

Indonesia / PT Coca Cola Amatil Indonesia”;

12. Bahwa oleh karena gugatan aquo (yang merupakan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT I) baru diajukan setelah lebih dari 11 (sebelas) tahun sejak berakhirnya sebagaimana telah diakui oleh PENGUGAT, maka sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah sangat berdasar apabila Majelis Hakim yang terhormat menolak untuk memeriksa gugatan aquo;

EKSEPSI ERROR IN PERSONA KARENA GUGATAN SALAH PIHAK;

13. Bahwa gugatan aquo telah diajukan kepada pihak yang salah dimana PENGUGAT dalam gugatannya (butir 5 gugatan aquo) menyatakan bahwa PENGUGAT pernah dipekerjakan di Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia;

14. Bahwa adapun Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia ADALAH SUBYEK HUKUM YANG BERBEDA DENGAN TERGUGAT I YANG MANA KOPERASI TERSEBUT TIDAK MEMILIKI HUBUNGAN KEPEMILIKAN ATAU KEPENGURUSAN APAPUN DENGAN TERGUGAT I;

Halaman 28 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

15. Bahwa seharusnya PENGGUGAT mengajukan gugatan aquo kepada KOPERASI PT. COCA COLA DISTRIBUTION INDONESIA / PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA dan bukanlah kepada TERGUGAT I apalagi TERGUGAT VI;

16. Bahwa oleh karena gugatan aquo telah diajukan kepada pihak yang salah, maka sudah seharusnya gugatan aquo ditolak untuk diperiksa oleh Majelis Hakim yang terhormat;

EKSEPSI KOMPETENSI ABSOLUT KARENA PENGGUGAT MENGAJUKAN TUNTUTAN ATAU SANKSI SECARA PIDANA DALAM PERKARA HUBUNGAN INDUSTRIAL;

17. Bahwa salah satu eksepsi lainnya yang diajukan oleh TERGUGAT VI eksepsi kompetensi absolute bahwa mengingat petitum yang diajukan oleh PENGGUGAT dalam gugatan aquo (butir 4 petitum) adalah agar TERGUGAT I dinyatakan telah melakukan perbuatan tindak pidana dan sekaligus memohon kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk mengganjar TERGUGAT I dengan sanksi

pidana;

Petitum 4 Gugatan aquo "Menyatakan bahwa Perubatan Tergugat-1 yang tidak membuat Surat Pengangkatan kerja kepada Penggugat sejak Penggugat dipekerjakan merupakan perbuatan tindak pidana Pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat-1 untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah)";

18. Bahwa sebagaimana diketahui bahwa gugatan aquo diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka sudah selayaknya hal-hal yang diajukan dan dimohonkan oleh PENGGUGAT adalah hal-hal yang terkait dengan Perselisihan Industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan sebagaimana diatur dalam 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja;

19. Bahwa oleh karena PENGGUGAT telah mengajukan permohonan pidana dalam perkara PHI, maka sudah sangat berdasar bagi Majelis Hakim yang terhormat untuk menolak memeriksa perkara aquo;

EKSEPSI GUGATAN KABUR (OBSCUR LIBEL) KARENA PENGGUGAT MENGGABUNGKAN TUNTUTAN SANKSI PIDANA DAN TUNTUTAN KEPERDATAAN;

Halaman 29 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

20. Bahwa sebagaimana telah diuraikan sebelumnya diatas dimana PENGGUGAT mengajukan permohonan agar TERGUGAT I dijatuhkan sanksi pidana pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka sudah selayaknya juga gugatan aquo ditolak karena tidak jelas atau kabur (Obscuur Libeel)

### **DALAM POKOK PERKARA;**

21. Bahwa dalil-dalil yang diuraikan TERGUGAT dalam bagian eksepsi diatas secara mutatis mutandis menjadi satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari bagian pokok perkara ini;

PENGGUGAT PERNAH DIPEKERJAKAN OLEH KOPERASI PT. COCA COLA DISTRIBUTION INDONESIA/PT COCA COLA AMATIL INDONESIA SEBELUM AKHIRNYA DIPEKERJAKAN OLEH TERGUGAT VI;

22. Bahwa sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh PENGGUGAT dalam butir 5 gugatan aquo, PENGGUGAT pada periode terdahulu pernah DIPEKERJAKAN OLEH KOPERASI PT. Coca Cola Distribution / PT. Coca Cola Amatil Indonesia yaitu sejak periode November 2005 hingga Desember 2009;

23. Bahwa sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh PENGGUGAT dalam butir 9 gugatan aquo, setelah masa kerja PENGGUGAT dengan KOPERASI PT. Coca Cola Distribution / PT Coca Cola Amatil Indonesia berakhir, PENGGUGAT kemudian dipekerjakan oleh beberapa perusahaan lain yang mana terakhir kali dipekerjakan oleh TERGUGAT VI untuk periode kerja 29 Juni 2019 hingga 30 Desember 2020 berdasarkan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) (Bukti P-1);

24. Bahwa sebagaimana diketahui bahwa koperasi adalah SUBYEK HUKUM YANG BERBEDA DENGAN TERGUGAT I;

PENGGUGAT TIDAK BERHAK MENUNTUT PESANGON KEPADA TERGUGAT I

25. Bahwa berdasarkan dalil-dalil yang diajukan PENGGUGAT dalam gugatan aquo, maka pada intinya PENGGUGAT meminta kepada Majelis Hakim yang terhormat untuk mewajibkan TERGUGAT I untuk membayar sejumlah pesangon kepada PENGGUGAT karena telah terjadi kesalahan (PKWT dibuat secara lisan sehingga menjadi PKWTT) yang dilakukan oleh TERGUGAT I selama mempekerjakan

PENGGUGAT pada periode November 2005 hingga Desember 2009;

26. Bahwa menurut hemat TERGUGAT VI, hal tersebut (meminta pesangon kepada TERGUGAT I) sangat mengada-ada dan sangat tidak berdasar dikarenakan hal-hal dibawah ini;

*Halaman 30 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

27. PERTAMA, alasan pertama adalah karena pada periode kerja yang dipermasalahkan oleh PENGUGAT yaitu November 2005 sampai dengan Desember 2009, yang menjadi pihak pemberi kerja bukanlah TERGUGAT I melainkan KOPERASI PT. COCA COLA DISTRIBUTION / PT COCA COLA AMATIL INDONESIA yang mana hal ini sesuai dengan pengakuan dari PENGUGAT sendiri dalam butir 5 gugatan aquo;

Butir 5 Gugatan Aquo "Bahwa Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat -1, sejak 01 November 2005 dibuat berdasarkan kesepakatan lisan untuk waktu tidak tertentu di Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia sampai 28 February 2007 kemudian pada tanggal 01 Maret 2007 sampai 28 February 2009 di PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT Coca Cola Amatil Indonesia dan pada 01 Maret 2009 sampai Desember 2009 kembali ke Koperasi PT Coca Cola Distribution Indonesia / PT Coca Cola Amatil Indonesia"

28. Bahwa sebagaimana yang diketahui, KOPERASI PT Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia merupakan entitas atau subyek hukum yang berbeda dengan TERGUGAT I;

Sebagaimana telah diketahui bersama-sama bahwa Koperasi merupakan badan hukum tersendiri yang mana setiap perbuatan hukum yang dilakukan oleh koperasi tersebut (Koperasi PT. Coca Cola Distributon / PT Coca Cola Amatil Indonesia) merupakan tanggungjawab dari Koperasi itu sendiri;

29. Bahwa, sekiranya PENGUGAT tetap berniat meminta pesangon karena alasan PKWT yang dibuat tidak sah (dibuat secara tertulis), maka seharusnya PENGUGAT mengajukan permintaan atas pesangon tersebut kepada KOPERASI PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia dan bukan malah kepada TERGUGAT I;

PKWT YANG DIBUAT ANTARA PENGUGAT SEBAGAI KARYAWAN DENGAN TERGUGAT VI SEBAGAI PEMBERI KERJA ADALAH SAH TANPA MELANGGAR SUATU KETENTUAN APAPUN DAN BERAKHIR KARENA HABIS MASA WAKTU KONTRAK SEHINGGA PENGUGAT TIDAK BERHAK ATAS PESANGON;

30. Bahwa sebagaimana telah diakui sendiri oleh PENGUGAT dalam gugatan aquo dimana PENGUGAT dipekerjakan oleh TERGUGAT VI berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk periode kerja 29 Juni 2019 sampai dengan 31 Desember 2020;

31. Bahwa adapun seluruh proses pembuatan dan penandatanganan perjanjian kerja antara PENGUGAT dan TERGUGAT VI telah dibuat secara memenuhi ketentuan yang berlaku dimana selama proses penandatanganan

*Halaman 31 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perjanjian kerja, PENGGUGAT SAMA SEKALI TIDAK ADA KEBERATAN ATAU MENOLAK UNTUK DIPEKERJAKAN OLEH TERGUGAT VI DALAM STATUSNYA SEBAGAI KARYAWAN PKWT;

32. Bahwa selain itu, selama masa jangka waktu bekerja dengan TERGUGAT VI, seluruh hak-hak PENGGUGAT sebagai karyawan juga telah dipenuhi oleh TERGUGAT VI, diantaranya adalah gaji bulanan dan BPJS yang selalu dibayarkan oleh TERGUGAT VI tanpa pernah terlambat satu kalipun;

33. Bahwa selama jangka waktu bekerja dengan TERGUGAT VI, PENGGUGAT juga mengetahui dengan jelas bahwa dirinya (PENGUGAT) adalah karyawan dari TERGUGAT VI dengan status PKWT dan sama sekali tidak pernah mengajukan keberatan akan statusnya tersebut apalagi sampai menyatakan bahwa dirinya adalah karyawan dari TERGUGAT VI;

Menurut TERGUGAT VI, permintaan PENGGUGAT untuk dianggap sebagai karyawan PKWT dari TERGUGAT I adalah hal yang sangat kontradiktif dengan fakta yang ada dimana PENGGUGAT sehari-harinya bekerja dengan menggunakan seragam milik TERGUGAT VI. Selain itu, dalam status kepengurusan karyawannya (absensi, BPJS, dan lain-lain) juga tertulis dengan jelas bahwa PENGGUGAT bekerja kepada TERGUGAT VI dalam statusnya sebagai karyawan PKWT;

34. Bahwa, oleh karena masa kontrak kerja antar TERGUGAT VI dengan PENGGUGAT telah berakhir pada Desember 2020 dan karena PENGGUGAT terbukti dan telah mengakui melakukan tindakan curang (Fraud), maka kontrak kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT VI tidak dilanjutkan sehingga secara otomatis berakhir hubungan kerja antara PENGGUGAT dengan TERGUGAT VI;

35. Bahwa, oleh karena PKWT yang dibuat oleh PENGGUGAT dengan TERGUGAT VI telah dibuat secara sah dan berakhir secara sah karena habisnya jangka waktu, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku pada saat berakhirnya PKWT PENGGUGAT (Desember 2020) maka berakhirnya masa waktu PKWT tidaklah menimbulkan kewajiban pembayaran pesangon kepada TERGUGAT VI;

PENGUGAT SEMPAT DIRUMAHKAN SELAMA BEBERAPA SAAT KARENA TERLIBAT DALAM TINDAK PIDANA CURANG (FRAUD) YANG MERUGIKAN TERGUGAT VI SEBELUM AKHIRNYA JANGKA WAKTU KERJA DALAM PKWT BERAKHIR;

36. Bahwa dalam butir 10 gugatan aquo, PENGGUGAT menyatakan bahwa dirinya telah diberhentikan (PHK) secara sepihak oleh TERGUGAT VI. Bahwa menurut hemat TERGUGAT VI, hal tersebut adalah hal yang sangat bertentangan dengan fakta yang ada dimana pada faktanya PENGGUGAT terbukti telah

Halaman 32 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

melakukan pelanggaran berupa perbuatan curang (Fraud) dan terindikasi melakukan perbuatan tindak pidana penggelapan dana dan/atau pemalsuan dimana PENGUGAT juga telah mengakui perbuatan curang yang dilakukan oleh PENGUGAT tersebut secara tertulis (Bukti P-2 );

37. Bahwa atas perbuatan curang yang dilakukan oleh PENGUGAT tersebut, TERGUGAT VI menyampaikan kepada PENGUGAT untuk mengganti seluruh kerugian yang diderita oleh TERGUGAT VI baik secara materil dan immaterial, dan PENGUGAT juga diminta untuk tidak masuk bekerja sampai PENGUGAT dapat mengganti kerugian tersebut dan mempertanggungjawabkan kerugian yang diderita TERGUGAT VI;

38. Bahwa, ditengah-tengah proses status perumahan PENGUGAT sebelum dapat menyelesaikan kepada TERGUGAT VI tersebut, PENGUGAT malah menyatakan dirinya telah diberhentikan dan tanpa ada proses bipartid terlebih dahulu dengan TERGUGAT VI sebagai pemberi kerja, PENGUGAT malah langsung mengajukan gugatan aquo;

PENGUGAT TELAH BEBERAPA KALI BERPINDAH-PINDAH POSISI PADA PEKERJAAN YANG BERSIFAT SEMENTARA SEBELUM AKHIRNYA DIPEKERJAKAN OLEH TERGUGAT VI SEBAGAI KARYAWAN PKWT YANG DIPEKERJAKAN UNTUK TERGUGAT I UNTUK MENGIRIMKAN BARANG;

39. Bahwa PENGUGAT dalam dalilnya pada butir 16 dan 17 gugatan aquo mendalilkan bahwa jenis pekerjaan PENGUGAT adalah pekerjaan yang bersifat tetap sehingga jenis hubungan kerja antara PENGUGAT dengan TERGUGAT I adalah PKWTT. Bahwa menurut hemat TERGUGAT VI, dalil PENGUGAT tersebut sangat tidak mendasar dan berlawanan dengan fakta yang ada dimana PENGUGAT telah berkali-kali pindah posisi dan jenis pekerjaannya sesuai dengan musim atau naik turunnya kebutuhan tenaga kerja;

40. Bahwa hal ini (PENGUGAT bekerja di jenis pekerjaan yang tidak tetap) juga diakui oleh PENGUGAT sendiri dalam butir 7 gugatan aquo yang dikutip sebagai berikut:

Butir 7 Gugatan Aquo : "Bahwa hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat-I pada bulan November 2005 dilakukan dengan kesepakatan lisan, dimana Tergugat-I menempatkan Tergugat pada bidang kerja Helper dan terakhir Tergugat-I menempatkan Penggugat bekerja untuk melakukan pekerjaan Deliveryman.";

41. Bahwa, oleh karena jenis pekerjaan dari PENGUGAT berubah-ubah dan tidak pernah sama dalam jangka waktu yang lama, maka sudah tepat dan sah apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh PENGUGAT dengan TERGUGAT VI;

*Halaman 33 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan, uraiain fakta-fakta, dan dasar-dasar hukum yang telah TERGUGAT VI ajukan diatas, maka mohon kepada Majelis Hakim yang terhormat yang mengadili perkara aquo untuk menjatuhkan putusan sebagai berikut:

## DALAM EKSEPSI

1. Menerima eksepsi-eksepsi yang dilalilkan oleh TERGUGAT VI melalui putusan sela dan/atau melalui putusan akhir;
2. Menyatakan Gugatan PENGUGAT tidak dapat diterima (niet ontvankelijkverklaard); dan;

## POKOK PERKARA

1. Menerima dan mengabulkan dalil-dalil TERGUGAT VI untuk seluruhnya;
2. Menolak Gugatan PENGUGAT untuk seluruhnya;
3. Menghukum PENGUGAT untuk membayar seluruh biaya yang timbul dari perkara aquo;

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain terhadap perkara ini, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat I dan Tergugat VI tersebut, Penggugat tidak mengajukan repliknya, namun secara lisan Penggugat menyatakan pada pokoknya Penggugat tetap pada dalil-dalil gugatannya, sehingga Tergugat I dan Tergugat VI tetap pada dalil-dalil jawabannya;

Menimbang bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya, **Penggugat** telah mengajukan bukti surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda **bukti P-1 sampai dengan bukti P-19**, berupa :

1. Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip Gaji atas nama Syaiful, Jabatan Helper, bulan November 2005, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-1**;
2. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Keterangan No.21/CCKS/XII/2009 dari Koperasi Kendali Suka PT Coca Cola, tanggal 31 Desember 2009, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-2**
3. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perhitungan Gaji dan Pajak PT Coca Cola Distribution Indonesia atas nama Syaiful, bulan Februari 2009, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-3**;
4. Fotokopi sesuai dengan aslinya surat keterangan No. 770/CCAI-HRD/XI/2010 dari PT. Coca Cola Amatil Indonesia, atas nama Penggugat, tanggal 26 Nopember 2010, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-4**;
5. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Priode 01 Januari 2010 sampai dengan 31 Desember 2010 dari PT. Abadi Service Solution, atas nama Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-5**;

Halaman 34 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Keterangan no. 591/ASS/SK/D/XII/11 dari PT. Abadi Service Solution Medan, atas nama Penggugat, tanggal 30 Desember 2011, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-6**;
7. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji dari PT Abadi Service Solution, atas nama Penggugat, bulan Mei 2010, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-7**;
8. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji dari PT Citra Nusa Mutiara, bulan atas nama Penggugat, bulan November 2016, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-8**;
9. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Keterangan No. 0532/HRD-CNM/I/2019 dari PT Citra Nusa Mutiara, atas nama Syaiful, tanggal 07 Januari 2019, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-9**;
10. Fotokopi sesuai dengan aslinya Kartu Tanda Pekerja atas nama Syaiful jabatan Deliveryman CNM-509 dari PT Citra Nusa Mutiara, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-10**;
11. Fotokopi sesuai dengan aslinya slip gaji dari PT. Citra Nusa Grup atas nama Syaiful, bulan Oktober 2018, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-11**;
12. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Keterangan No. 0175/HRD-CNG/I/2019 dari PT. Citra Nusa Grup, atas nama Penggugat, tanggal 07 Januari 2019, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-12**;
13. Fotokopi sesuai dengan aslinya kartu tanda pekerja dari PT. Citra Nusa Grup, atas nama Syaiful, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-13**;
14. Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip Gaji dari PT. Global Mitra Bersama atas nama Syaiful, bulan Juni 2019, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-14**;
15. Fotokopi Surat Referensi No. 550343/Ref/RDP/GMB-HO/VI/19 dari PT. Global Mitra Bersama, atas nama Syaiful, tanggal 30 Juni 2019, sesuai dengan aslinya, tanggal, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-15**;
16. Fotokopi Kartu Tanda Pekerja dari PT. Global Mitra Bersama atas nama Syaiful sesuai dengan aslinya, tanggal, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-16**;
17. Fotokopi sesuai dengan aslinya Slip Gaji dari PT. Mitraco Intrada atas nama Syaiful, bulan Juni 2020, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-17**;
18. Fotokopi sesuai dengan aslinya Kartu Tanda Pekerja dari PT Mitraco Intrada, atas nama Syaiful, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-18**;
19. Fotokopi sesuai dengan aslinya Surat Anjuran Dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tanggal 17 Desember 2020, yang selanjutnya diberi tanda dengan **P-19**;

*Halaman 35 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut Penggugat juga mengajukan **2 (dua) orang saksi** yang masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi yang bernama **Mardiono** dan saksi yang bernama **Mhd. Ihsan**, yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Penggugat tersebut di atas, Kuasa Tergugat I dan Tergugat VI menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya **Tergugat I** telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda **bukti T.I-1 sampai dengan bukti T.I-24**, berupa :

1. Fotokopi sesuai dengan print-outnya, Nomor Induk Berusaha (NIB) 8120201961705, tanggal 10 September 2018, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.1**;
2. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya, Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan/Outsourcing Agreement antara PT. Coca-Cola Distribution dengan Tergugat III No. 44/Proc/III/2014, tanggal 28 Maret 2014, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.2**;
3. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan/Outsourcing Agreement antar PT. Coca-Cola Distribution dengan Tergugat IV No. IDCB-B6Z54N/XII/2018, Priode 1 Januari 2019 – 31 Desember 2020, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.3**;
4. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan/Outsourcing Agreement antar PT. Coca-Cola Distribution dengan Tergugat V No. 08/Proc/XII/2016, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.4**;
5. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan/Outsourcing Agreement antara PT. Coca-Cola bottling Indonesia dengan Tergugat VI No. PROC/CCBI/SERV/0245/VI/2019, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.5**;
6. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan/Outsourcing Agreement antar PT. Coca-Cola Distribution dengan Tergugat VI No. PROC/CCDI/BPLS/0770/XI/2020, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.6**;
7. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 074/SPb/MI-CCAI/IX/2020 perihal Surat Pemberitahuan Kontrak kerja karyawan , tanggal 14 Oktober 2020, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.7**;
8. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 529-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja

Halaman 36 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Kota Medan perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.8**;

9. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 530-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Asahan perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.9**;

10. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 531-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.10**;

11. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 532-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pematang Siantar perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.11**;

12. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 533-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Labuhan Batu perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.12**;

13. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 534-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Banda Aceh perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.13**;

14. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 535-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Lhoksemae perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.14**;

15. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 536-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Langsa perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.15**;

16. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 537-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tanah Karo perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.16**;

17. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 538-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Tanjung Pinang perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.17**;

*Halaman 37 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

18. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 539-NO/HR/XI/2013, tanggal 6 Nopember 2013 dari Tergugat I kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Aceh Barat perihal Pelaporan jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.18**;
19. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Lampiran Kegiatan Utama Proses Produksi, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.19**;
20. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 560/132/DSTKM/2013, tanggal 29 Nopember 2013, perihal Bukti Pelaporan Jenis Pekerja Penunjang dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan kepada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.20**;
21. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 560/133/DSTKM/2013, tanggal 29 Nopember 2013, perihal Bukti Pelaporan Jenis Pekerja Penunjang dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan kepada PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.21**;
22. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Bagan Alur Proses Pelaksanaan Pekerjaan dari PT Coca-cola Bottling Indonesia yang telah disetujui oleh Asosiasi Industri Minuman Ringan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.22**;
23. Fotokopi sesuai dengan aslinya Kartu Tanda Anggota Assosiasi Industri Minuman Ringan (ASRIM), yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.23**;
24. Fotokopi sesuai dengan fotokopinya Surat Nomor 515/HR-CCDI/NSO/XII/20202, tanggal 28 Desember 2020, perihal Tanggapan anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-I.24**;

Menimbang, Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut **Tergugat I** juga mengajukan **1 (satu) orang saksi** yang telah memberikan keterangan di bawah sumpah, yaitu saksi yang bernama **Awin Syam** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang, bahwa selanjutnya untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya **Tergugat VI** telah mengajukan bukti surat-surat, yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya lalu diberi tanda **bukti T-6.1A sampai dengan bukti T-6.3C**, berupa :

1. Fotokopi sesuai dengan print outnya Profil kuasa Penggugat (Pusat Kajian dan Perlindungan Anak) yang diambil dari website resmi kuasa Penggugat, [www.pkpaindonesia.org](http://www.pkpaindonesia.org), yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.1A**;
2. Fotokopi sesuai dengan print-outnya Visi, Misi Maksud dan Tujuan PKPA (Pusat Kajian dan Perlindungan Anak), yang diambil dari website resmi kuasa Penggugat, [www.pkpaindonesia.org](http://www.pkpaindonesia.org), yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.1B**;

Halaman 38 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Fotokopi sesuai print-outnya Struktur Organisasi PKPA (Pusat Kajian dan Perlindungan Anak), yang diambil dari website resmi kuasa Penggugat, [www.pkpaindonesia.org](http://www.pkpaindonesia.org), selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.1C**;
4. Fotokopi sesuai print-outnya, Slip Gaji Penggugat dari Tergugat VI Priode Juli 2019 sampai dengan Desember 2020, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.2A**;
5. Bukti pending, tdk diajukan kembali. **T-6.2B**;
6. Fotokopi sesuai dengan aslinya Perjanjian Kerjasama peralihan pekerjaan (outsourcing) antara Tergugat I dengan Tergugat I dengan Tergugat VI, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.2C**;
7. Fotokopi sesuai print-outnya Bukti Transfer Upah/Gaji Penggugat dari Tergugat VI, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.2D**;
8. Fotokopi sesuai fotokopinya Surat Pengakuan Melakukan Fraud berdasarkan wawancara terhadap Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.3A**;
9. Fotokopi sesuai aslinya Surat Tergugat VI kepada Penggugat agar dirumahkan terkait tindak lanjut atas Fraud yang dilakukan Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.3B**;
10. Fotokopi sesuai fotokopinya Bukti Pengiriman Surat dari Tergugat VI kepada Penggugat, yang selanjutnya diberi tanda dengan **T-6.3C**;

Menimbang, Menimbang, bahwa selain bukti surat-surat tersebut **Tergugat VI** juga mengajukan **2 (dua) orang saksi** yang masing masing-masing telah memberikan keterangan di bawah sumpah/janji, yaitu saksi yang bernama **Fauzi Rahman** dan saksi yang bernama **Ninalita Br Tarigan** yang keterangan sebagaimana yang termuat dalam berita acara persidangan ini;

Menimbang bahwa terhadap keterangan saksi-saksi Tergugat VI tersebut di atas, Kuasa Tergugat VI menyatakan benar, sedangkan Kuasa Penggugat menyatakan akan menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat I telah mengajukan kesimpulannya pada persidangan tanggal 4 Oktober 2021 dan Tergugat VI mengajukan kesimpulannya pada tanggal 6 Oktober 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 tidak terpisahkan dengan putusan ini;

Menimbang, bahwa akhirnya para pihak menyatakan tidak ada hal-hal yang diajukan lagi dan mohon putusan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM :

### Dalam Eksepsi

Halaman 39 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat I dan Tergugat VI, selain menjawab gugatan Penggugat juga mengajukan eksepsinya, eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI pada pokoknya sebagai berikut :

## **1. Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan mengadili serta memutuskan Perkara Pidana;**

Menimbang bahwa Tergugat I dan Tergugat VI pada pokoknya menyatakan bahwa Penggugat mendalilkan dan menuntut bahwa perbuatan/tindakan Tergugat I dikategorikan sebagai perbuatan tindak pidana, sebagaimana dalil posita gugatan Penggugat pada angka 24 (dua puluh empat) dan dalam Petitum gugatan angka 4 (empat), Penggugat pada pokoknya memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan bahwa perbuatan Tergugat I merupakan tindak pidana pelanggaran dan menghukum Tergugat I untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar Rp. 50.000.000,- (limapuluh juta rupiah);

Menimbang bahwa dalam hal ini Majelis mempertimbangkan Pasal 2 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi: "*Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak, b. perselisihan kepentingan, c. perselisihan pemutusan hubungan kerja dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan*";

Berdasarkan pertimbangan dan ketentuan tersebut, selanjutnya Majelis Hakim membaca gugatan Penggugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat pernah bekerja pada Para Tergugat dan Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh Para Tergugat, atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat menuntut uang Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, sehingga **Majelis Hakim berpendapat bahwa Perkara aquo adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berhak memeriksa dan mengadili perkara aquo, selanjutnya mengenai dalil tuntutan Penggugat tentang adanya tindakan pidana pelanggaran yang dilakukan oleh Tergugat I sudah masuk dalam pokok perkara sehingga akan dipertimbangkan Majelis Hakim dalam pokok perkaranya.** Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut maka eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI tidak beralasan menurut hukum untuk dikabulkan;

## **2. Gugatan Penggugat Premature;**

Menimbang bahwa Tergugat I dan Tergugat VI pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat prematur dikarenakan belum ada perundingan bipartit untuk membahas perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara Penggugat dengan Para Tergugat.;

*Halaman 40 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang bahwa dalam hal ini Majelis Hakim mempertimbangkan Pasal 83 Ayat (1) yang berbunyi : *“Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat”* dan Majelis Hakim telah memperhatikan secara seksama, bahwa gugatan Penggugat telah dilengkapi risalah/anjuran dari mediator Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, sebelum dilakukannya mediasi secara tripartit, maka Mediator akan terlebih dahulu mempertemukan para pihak yang berperkara untuk melakukan perundingan secara bipartit terlebih dahulu, apabila perundingan bipartit tersebut gagal, selanjutnya akan dilakukan perundingan tripartit bersama mediator Dinas Ketenagakerjaan, dengan demikian dalam perkara *aquo* Majelis Hakim menyatakan tidak ada alasan yang dapat menyebabkan gugatan Penggugat menjadi premature, dengan demikian eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI yang menyatakan gugatan Penggugat prematur haruslah dinyatakan ditolak;

### 3. Gugatan Penggugat salah pihak (*Error in persona*) dan Gugatan Penggugat kabur (*Obscuurlibel*);

Menimbang bahwa Tergugat I dan Tergugat VI pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat salah pihak (*error in persona*) dan gugatan Penggugat kabur (*obsuur libel*) dikarenakan telah menjadikan Tergugat I sebagai pihak dalam perkara *aquo*, padahal terakhir Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat VI;

Menimbang bahwa Majelis Hakim telah membaca gugatan Penggugat pada pokoknya bahwa Penggugat pernah bekerja pada Tergugat I, selanjutnya Penggugat pernah bekerja pada Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV dan Tergugat V dan Tergugat VI sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja, dimana Penggugat ditempatkan bekerja pada Tergugat I, sehingga dalam perkara *aquo* Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak salah pihak menarik Tergugat I sebagai salah satu pihak dalam perkara *aquo*. Sedangkan tentang perbedaan domisili Tergugat I serta tidak adanya PT. Coca-Cola Amatil Indonesia, dalam hal ini bahwa relas panggilan sidang terhadap Tergugat I telah diterima dan telah dihadiri oleh kuasa Tergugat I untuk hadir dipersidangan, maka dengan demikian Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI yang menyatakan gugatan Penggugat salah pihak (*error ini persona*) dan gugatan Penggugat kabur (*obsuur libel*) tidak beralasan menurut hukum dan eksepsi tersebut dinyatakan ditolak;

### 4. Legal Standing;

Menimbang bahwa Tergugat VI pada pokoknya menyatakan Kuasa Penggugat (Kantor Pusat Kajian dan Perlindungan Anak atau “PKPA”) tidak berwenang menagani perkara Hubungan Industrial, karena PKPA merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk memperjuangkan kepentingan anak;

Halaman 41 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang bahwa, dalam perkara *aquo* Majelis Hakim telah memeriksa surat kuasa Penggugat, Penggugat memberikan kuasa khusus kepada **1. Binsar Jhonatan Panggabean, S.H., 2. Agam Iskranen Sandan, S.H., 3. Ranap H. Sitanggang, S.H., M.H.**, kesemuanya adalah Advokat pada "Kantor Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA)", beralamat kantor di Jalan Abdul Hakim No.5.A Pasar 1 Tanjung Sari Setia Budi, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 2 Februari 2021, kesemua advokat tersebut telah melampirkan kartu tanda advokat dari PERADI dan melampirkan berita acara sumpah (BAS) dan telah menunjukkan aslinya pada Majelis Hakim.

Menimbang, bahwa Pasal 1 Undang Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat, menyebutkan ;

Ayat (1) : *"Advokat adalah orang berprofesi memberikan jasa hukum, baik didalam maupun diluar pengadilan yang memenuhi persyaratan berdasarkan ketentuan Undang-Undang ini"*;

Ayat (2) : *"Jasa hukum adalah jasa yang diberikan Advokat berupa memberikan memberikan konsultasi hukum, bantuan hukum, menjalankan kuasa, mewakili, mendampingi, membela dan melakukan tindakan hukum lain untuk kepentingan klien"*;

Ayat (3) : *"Klien adalah orang, badan hukum, atau lembaga lain yang menerima jasa hukum dari advokat"*;

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat memberikan kuasa khusus kepada kepada **1. Binsar Jhonatan Panggabean, S.H., 2. Agam Iskranen Sandan, S.H., 3. Ranap H. Sitanggang, S.H., M.H.**, yang kesemuanya adalah advokat, sehingga advokat-advokat tersebut berwenang menagani perkara Hubungan Industrial dimanapun kantor advokat itu berada, termasuk berkantor pada "Kantor Pusat Kajian Perlindungan Anak (PKPA)";

Sehingga eksepsi Tergugat VI, yang menyatakan bahwa Kuasa Penggugat dari kantor Pusat Kajian dan Perlindungan Anak atau PKPA tidak berwenang menagani perkara hubungan Industrial tidak beralasan menurut hukum, maka eksepsi tersebut ditolak;

## **5. Gugatan Kadaluarsa;**

Menimbang bahwa Tergugat VI pada pokoknya menyatakan gugatan Penggugat kadaluarsa karena Penggugat baru mengajukan gugatan *aquo* setelah melebihi dari 11 (sebelas) tahun, sejak Penggugat diberhentikan oleh Tergugat I. Tergugat VI mendalilkan bahwa Pasal 82 Undang Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, gugatan atas pemutusan hubungan kerja hanya

*Halaman 42 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dapat diajukan dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha;

Menimbang bahwa Majelis Hakim mempertimbangkan 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."*, dalam ketentuan pasal ini mengatur tenggang waktu mengenai Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan uraian sebagai berikut :

- Bahwa mengenai Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal ini, sudah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sesuai putusan MK No.12/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004;
- Bahwa mengenai 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 hubungannya."* Dalam pasal ini mengatur tenggang waktu (daluarsa) mengenai Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), dan Pasal 162, yang diuraikan sebagai berikut:
  - Bahwa Pasal 158 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal ini sudah tidak mempunyai kekuatan Hukum mengikat sesuai putusan MK NO. 012/PUU-I/2003, tanggal 28 Oktober 2004 dan Pasal 160 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pokoknya mengatur tentang PHK terhadap buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaannya karena dalam proses perkara pidana;
  - Bahwa Pasal 162 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada pokoknya tentang PHK terhadap buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri;

**Halaman 43 dari 57 halaman, Putusan No.65/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 tercantum 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat karena alasan kontrak kerja Penggugat berakhir, maka gugatan Penggugat tidak termasuk sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 82 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga eksepsi Tergugat VI tentang gugatan Penggugat telah lewat waktu (daluarsa) tidak beralasan menurut hukum dan eksepsi tersebut haruslah ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, maka eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI harus dinyatakan ditolak seluruhnya, oleh karena eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI ditolak seluruhnya, selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan pokok perkaranya;

### Dalam Pokok Perkara

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat dalam pokok perkaranya pada pokoknya adalah mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam surat gugatannya pada pokoknya menyatakan Penggugat adalah bekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia incasu Tergugat I. Tergugat I adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian / pengantaran minuman merk Coca Cola. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berlangsung ± 15 (lima belas) tahun secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti, yaitu :

- Tanggal 01 November 2005 sampai 28 February 2007, berdasarkan kesepakatan untuk waktu tidak tertentu di Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia;
- Tanggal 01 Maret 2007 sampai 28 February 2009, bekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia;
- Tanggal 01 Maret 2009 sampai Desember 2009, kembali bekerja melalui Koperasi PT. Coca Cola Distribution Indonesia / PT. Coca Cola Amatil Indonesia;

Bahwa Penggugat bekerja sesuai perintah Tergugat I melalui mandor ataupun pimpinan Perusahaan *Out Sourcing* (Tergugat II-VI), Penggugat bekerja sebagai *helper* dan terakhir Penggugat bekerja sebagai *Deliveryman*. Pada bulan Januari 2010, Tergugat I mulai mengalihkan Penggugat kepada perusahaan pemberi jasa pekerja *out sourcing* dengan sistem kontrak / PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tetap bekerja pada Tergugat I. Penggugat menerima salinan perjanjian kerja hanya dari Tergugat II saja, sedangkan Tergugat-III sampai Tergugat VI tidak pernah memberikan salinan perjanjian kerjanya meskipun telah diminta oleh Penggugat. Perjanjian Kerja Waktu

Halaman 44 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tertentu (PKWT) yang dibuat oleh Tergugat II sampai Tergugat VI terhadap Penggugat adalah sebagai berikut :

- a. Tanggal 1 Januari 2010 sampai dengan 31 Desember 2011, dengan PT. Abadi Service Solution (IC. Tergugat II);
- b. Tanggal 1 Januari 2012 sampai dengan 31 Desember 2016, dengan PT. Citra Nusa Mutiara (IC. Tergugat III);
- c. Tanggal 1 Januari 2017 sampai dengan 31 Desember 2018, dengan PT. Citra Nusa Group (IC. Tergugat IV);
- d. Tanggal 1 Januari 2019 sampai dengan 28 Juni 2019, dengan PT. Global Mitra Bersama (IC. Tergugat V);
- e. Tanggal 29 Juni 2019 sampai dengan 20 September 2020, dengan PT. Mitracco Intrada Indonesia (IC. Tergugat VI);

Bahwa pada bulan September 2020, Tergugat-VI meminta Penggugat tidak lagi bekerja lagi pada Tergugat I dengan alasan kontrak kerja telah berakhir dan Penggugat tidak mendapatkan uang pesangon, padahal hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berlangsung cukup lama. Tergugat I tidak bersedia membayar uang pesangon kepada Penggugat dengan alasan bahwa Penggugat telah habis masa kontrak kerjanya dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Oleh karena Tergugat I tidak bersedia untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat maka Penggugat menyampaikan pengaduannya ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dan atas pengaduan Penggugat tersebut, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan telah melakukan Mediasi namun tidak mencapai kesepakatan, maka pada tanggal 17 Desember 2020, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengeluarkan Anjuran melalui suratnya Nomor : 567/2638, yang pada pokoknya menganjurkan agar Tergugat I memberikan uang pesangon sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat dengan total keseluruhannya sebesar Rp. 54.557.828,- (Lima puluh empat juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus dua puluh delapan rupiah) dan atas anjuran Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tersebut, Penggugat telah menyampaikan jawabannya yaitu menerima anjuran tersebut, sedangkan Tergugat I menolak anjuran tersebut, sehingga Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini untuk menuntut uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian gugatan Penggugat tersebut, Penggugat mohon kepada Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang diuraikan Penggugat dalam gugatannya;

**Halaman 45 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang, bahwa Tergugat I dalam jawabannya pada pokoknya membantah gugatan Penggugat dan Tergugat I menyatakan gugatan Penggugat dalam perkara a quo pada pokoknya memuat permasalahan mengenai hubungan kerja dan kompensasi atas hubungan kerja yang terjadi, hubungan kerja harus dipenuhi unsur-unsur adanya pekerjaan, perintah dan upah. Penggugat tidak menguraikan ketiga unsur untuk terpenuhinya suatu hubungan kerja, termasuk hubungan kerja dengan Tergugat I, sehingga tidak terdapat dasar hukum bagi Penggugat untuk menyatakan adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, sehingga pula tidak ada kewajiban dalam bentuk apapun yang harus diberikan oleh Tergugat I kepada Penggugat. Tergugat I menolak dalil Penggugat yang mendalilkan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I telah berlangsung selama 15 (lima belas) tahun, sebab Penggugat dalam gugatannya tidak dapat menguraikan mengenai unsur-unsur adanya “pekerjaan”, “perintah” dan “upah” yang terjadi antara Penggugat dan Tergugat I, dan oleh karenanya Tergugat I dengan ini men-somir Penggugat untuk membuktikan adanya hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat. jikalau pun Penggugat bekerja pada Tergugat I secara terus menerus dan tidak pernah berhenti, *quod non*, bukan berarti hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat I, sebab sebagaimana diakui oleh Penggugat pada angka 9 (sembilan) dalam posita gugatannya, Penggugat mengakui adanya PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan Tergugat VI untuk periode 1 Januari 2010 sampai dengan 20 September 2020. Hubungan hukum yang terjadi antara Tergugat I dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V, dan/atau Tergugat VI untuk periode 1 Januari 2010 sampai dengan 20 September 2020, adalah hubungan hukum berupa adanya pengalihan pekerjaan dengan cara pemborongan pekerjaan, yang mana Tergugat I sebagai pihak pemberi pekerjaan, sedangkan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI adalah pihak yang menerima pemborongan pekerjaan. Tergugat I menyatakan penempatan Penggugat pada Tergugat I tidak serta merta menimbulkan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, namun hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat II sampai dengan Tergugat VI. Penggugat tidak dapat membuktikan adanya unsur-unsur hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, sehingga tidak terdapat hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat, dan oleh karenanya tidak terdapat dasar/alas hukum bagi Penggugat untuk menuntut hak kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja Penggugat. Bahwa pemborongan pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sampai dengan Tergugat VI telah sesuai dengan syarat-syarat yang diatur dalam pengalihan/penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain;

**Halaman 46 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa Tergugat VI dalam jawabannya pada pokoknya membantah dan menyatakan apa yang dinyatakan Penggugat pernah dipekerjakan oleh Koperasi PT Coca Cola Distribution sejak periode November 2005 hingga Desember 2009, setelah Penggugat kemudian dipekerjakan oleh beberapa perusahaan lain yang mana terakhir kali dipekerjakan oleh Tergugat VI untuk periode kerja 29 Juni 2019 hingga 30 Desember 2020 berdasarkan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Berdasarkan dalil-dalil yang diajukan Penggugat dalam gugatannya, intinya Penggugat meminta kepada Majelis Hakim untuk mewajibkan Tergugat I membayar uang pesangon kepada Penggugat karena PKWT dibuat secara lisan sehingga menjadi PKWTT. Penggugat telah mengakui bahwa gugatan *aquo* dimana Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat VI berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) untuk periode kerja 29 Juni 2019 sampai dengan 31 Desember 2020, selama masa jangka waktu bekerja dengan Tergugat VI, seluruh hak-hak Penggugat sebagai karyawan juga telah dipenuhi oleh Tergugat VI, diantaranya adalah gaji bulanan dan BPJS yang selalu dibayarkan oleh Tergugat VI. Masa kontrak kerja antar Tergugat VI dengan Penggugat telah berakhir pada Desember 2020 dan oleh karena Penggugat terbukti dan telah mengakui melakukan tindakan curang (*fraud*) dimana Penggugat juga telah mengakui perbuatan curang, maka kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat VI tidak dilanjutkan sehingga secara otomatis berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat VI, dengan berakhirnya masa waktu PWKT, tidaklah menimbulkan kewajiban Tergugat VI untuk melakukan pembayaran pesangon kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa dari uraian-uraian jawaban Tergugat I dan Tergugat VI tersebut diatas, Tergugat I dan Tergugat VI mohon kepada Majelis Hakim untuk menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya sebagaimana yang uraikan dalam Jawaban Tergugat I dan Tergugat VI;

Menimbang, bahwa berkaitan dengan hal tersebut dan oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal oleh Tergugat I dan Tergugat VI maka menurut hukum harus dianggap terbukti bahwa adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Para Tergugat dan Penggugat adalah benar Pekerja yang pernah bekerja pada Para Tergugat;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan pokok Penggugat dibantah oleh Tergugat I dan Tergugat VI, maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 283 R.Bg Jo. Pasal 1865 K.U.H.Perdata, 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 **P-1 sampai dengan bukti P-19** dan 2

*Halaman 47 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

(dua) orang saksi yaitu saksi yang bernama **Mardiono** dan saksi yang bernama **Mhd. Ihsan** yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat pernah bekerja pada Para Tergugat;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat I juga telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda **T-1.1 sampai dengan T-1.24**, selain bukti surat-surat tersebut, Tergugat I juga mengajukan 1 (satu) orang saksi yaitu saksi yang bernama **Awin Syam** dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat VI ditempatkan bekerja pada Tergugat I;

Menimbang, bahwa sebaliknya untuk menguatkan dalil sangkalannya Tergugat VI juga telah mengajukan bukti surat-surat yang telah diberi tanda **T-6.1A sampai dengan T-6.3C**, selain bukti surat-surat tersebut, Tergugat VI juga mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu saksi yang bernama **Fauzi Rahman** dan saksi yang bernama **Ninalita Br Tarigan** dibawah sumpah pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat terakhir bekerja pada Tergugat VI ditempatkan bekerja pada Tergugat I;

Menimbang, bahwa terhadap sekalian alat-alat bukti baik yang diajukan Pengugat maupun oleh Tergugat I dan Tergugat VI, 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 Tergugat I dan Tergugat VI, maka yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Para Tergugat pada pokoknya adalah bahwa Penggugat menyatakan bahwa Penggugat di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) oleh Para Tergugat sehingga Penggugat menuntut uang pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sedangkan Tergugat I dan Tergugat VI menyatakan bahwa Penggugat diputus hubungan kerjanya dengan alasan sudah habis masa kontrak kerjanya sehingga Penggugat tidak berhak menerima uang pesangon sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas maka Majelis Hakim meneliti dan mencermati persengketaan antara kedua belah pihak, sebagai berikut :

1. Bagaimana menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat?
2. Apa hak-hak normatif Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat I?

Menimbang, bahwa tentang **pokok permasalahan yang pertama**, bagaimana menurut Undang-undang Ketenagakerjaan tentang pemutusan hubungan kerja yang

*Halaman 48 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat?, dalam hal ini Majelis Hakim terlebih dahulu mempertimbangkan peristiwa perkaranya berdasarkan bukti-bukti yang terungkap dipersidangan, sebagai berikut :

## 1. Tentang Masa Kerja Penggugat;

Menimbang bahwa Penggugat menyatakan bekerja di PT. Coca Cola Distribution Indonesia *incasu* Tergugat I yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian/pengantaran minuman merk Coca Cola telah berlangsung selama 15 (lima belas) tahun secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti. Dalam hal ini Majelis Hakim mempertimbangkan :

- **Bukti P-2** yaitu Surat Keterangan No. 21/CCKS/XII/2009 tanggal 31 Desember 2009 yang dikeluarkan oleh Koperasi Karyawan Kendali Suka, bukti tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah benar karyawan pada Koperasi Karyawan Kendali Suka PT Coca Cola sejak tanggal 01 November 2005 sampai dengan tanggal 31 Desember 2009, diperkuat lagi dengan **bukti P-1** slip gaji Penggugat bulan November 2005 dari PT Coca Cola dan **bukti P-3** slip gaji Penggugat bulan Februari 2009 dari PT Coca Cola, serta **bukti P-4** yaitu Surat Keterangan No. 770/CCAI-HRD/XI/2010 tanggal 26 Nopember 2010 yang dikeluarkan oleh HR Manager PT Coca Cola, bukti tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat adalah benar karyawan PT Coca Cola mulai tanggal 01 Maret 2007 sampai tanggal 1 Maret 2009;

**Berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat I sejak tanggal 01 November 2005 sampai 31 Desember 2009;**

- **Bukti P-5** yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT Abadi Service Solution (Incasu: Tergugat II) dengan Penggugat, Priode kontrak mulai tanggal 01 Januari 2010 sampai 31 Desember 2010, bukti ini diperkuat dengan **bukti P-6** yaitu Surat Keterangan No.591/ASS/SK/D/XII/11 tanggal 30 Desember 2011 yang dikeluarkan PT Abadi Service Solution (PT ASS) bukti tersebut pada pokoknya menerangkan bahwa benar Penggugat bekerja pada PT ASS Medan dengan area kerja di PT. Coca Cola, masa kerja tanggal 01 Januari 2010 sampai dengan 31 Desember 2011, diperkuat lagi dengan **bukti P-7** slip gaji Penggugat bulan Mei 2010 dari PT Abadi Service Solution;

**Berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat II ditempatkan pada Tergugat I, sejak tanggal 01 Januari 2010 sampai 31 Desember 2011;**

Halaman 49 dari 57 halaman, Putusan No.65/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 teruat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : [kepaniteraan@mahkamahagung.go.id](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- **Bukti P-9** yaitu Surat Keterangan No. 0532/HRD-CNM/I/2019 tanggal 07 Januari 2019 yang dikeluarkan oleh PT Citra Nusa Mutiara (incasu: Tergugat III) pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat benar karyawan PT Citra Nusa Mutiara penempatan kerja PT Coca Cola Distribution Indonesia unit Medan mulai tanggal 01 Januari 2012 sampai dengan 31 Desember 2016, diperkuat lagi dengan **bukti P-10** yaitu ID Card atas nama Penggugat dari PT. Citra Nusa Mutiara dan **bukti P-8** yaitu slip gaji atas nama Penggugat bulan November 2016 dari PT Citra Nusa mutiara;

**Berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat III ditempatkan pada Tergugat I, sejak tanggal 01 Januari 2012 sampai 31 Desember 2016;**

- **Bukti P-12** yaitu Surat Keterangan No. 0175HRD-CNG/I/2019 tanggal 07 Januari 2019 yang dikeluarkan oleh PT Citra Nusa Grup (incasu: Tergugat IV) pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat benar karyawan PT Citra Nusa Grup penempatan kerja PT Coca Cola Distribution Indonesia unit Medan mulai bekerja tanggal 01 Januari 2017 sampai dengan 31 Desember 2018, diperkuat lagi dengan **bukti P-13** yaitu ID Card atas nama Penggugat dari PT. Citra Nusa Grup dan **bukti P-8** yaitu slip gaji atas nama Penggugat bulan Oktober 2018 dari PT Citra Nusa Grup;

**Berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat IV ditempatkan pada Tergugat I, sejak tanggal 01 Januari 2017 sampai 31 Desember 2018;**

- **Bukti P-15** yaitu Certificate Of Employment/Surat Referensi No. 550343/REF/RDP/GMB-HO/VI/19 tanggal 30 Juni 2019 yang dikeluarkan oleh PT Global Mitra Bersama (incasu: Tergugat V) pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat benar karyawan PT Global Mitra Bersama masa kerja mulai **tanggal 01 Januari 2019 sampai dengan 28 Juni 2019**, diperkuat lagi dengan **bukti P-16** yaitu ID Card atas nama Penggugat dari PT Global Mitra Bersama dan **bukti P-14** yaitu slip gaji atas nama Penggugat bulan Juni 2019 dari PT Global Mitra Bersama;

**Berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat V ditempatkan pada Tergugat I, sejak tanggal 01 Januari 2019 sampai tanggal 28 Juni 2019;**

- Menimbang bahwa **Jawaban Tergugat VI pada angka 23** menerangkan bahwa "*Penggugat terakhir kali dipekerjakan oleh Tergugat VI untuk Priode 29 Juni 2019 hingga 30 Desember 2020 berdasarkan suatu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)*", serta dihubungkan dengan **Bukti P-18** yaitu ID Card

Halaman 50 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

atas nama Penggugat dari PT Mitraco Intrada (Tergugat VI) dan **bukti P-17** yaitu slip gaji atas nama Penggugat bulan Juni 2020 dari PT Mitraco Intrada, **bukti T-6.2A** yaitu slip gaji atas nama Penggugat bulan Mei, Juni, Juli dan Agustus 2020 dari PT Mitraco Intrada, serta **bukti T-6.2D** yaitu bukti transfer gaji terakhir Penggugat dari Tergugat VI pada tanggal 01 Oktober 2020, untuk upah bulan September 2020;

- Menimbang bahwa saksi **Mardiono** dan saksi **Mhd. Ihsan** menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat sejak tahun 2005 hingga diberhentikan pada bulan September 2020;

**Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat VI ditempatkan pada Tergugat I, sejak tanggal 29 Juni 2019 sampai 30 Desember 2020;**

Berdasarkan seluruh pertimbangan-pertimbangan dan bukti-bukti tersebut diatas, **Majelis Hakim menyatakan bahwa masa kerja Penggugat bekerja pada Tergugat I sejak 1 November 2005 sampai dengan upah terakhir tanggal 30 September 2020, bekerja tanpa terputus-putus dengan masa kerja 14 tahun 11 bulan;**

## **2. Tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;**

Menimbang bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain, menyebutkan :

Pasal 10 Ayat (1) *"Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan"*

Menimbang bahwa Perjanjian Kerjasama antara Penggugat I dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V dan Tergugat VI, sebagai berikut :

- Menimbang, bahwa **bukti T-1.2** yaitu Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara PT. Coca Cola Distribution Indonesia dengan PT. Citra Nusa Mutiara, Jangka Waktu Perjanjian 1 April 2014 sampai 31 Maret 2015 (Selama 1 Tahun);
- Menimbang bahwa **bukti T-1.4** yaitu Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara PT. Coca Cola Distribution Indonesia dengan PT. Citra Nusa Grup, Jangka Waktu Perjanjian 1 Januari 2017 sampai 31 Desember 2018 (Selama 2 Tahun);

*Halaman 51 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Menimbang bahwa **bukti T-1.3** yaitu Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara PT. Coca Cola Distribution Indonesia dengan PT Global Mitra Bersama, Jangka Waktu Perjanjian 1 Januari 2019 sampai 31 Desember 2019 (Selama 1 Tahun);
- Menimbang, bahwa **bukti T-1.5 = bukti T-6.2C** yaitu Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara PT. Coca Cola Distribution Indonesia dengan PT. Mitracco Intrada, Jangka Waktu Perjanjian 29 Juni 2019 sampai 31 Desember 2020 (Selama 1 Tahun 6 bulan);
- Menimbang, bahwa **bukti T-1.6** yaitu Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antar PT. Coca Cola Distribution Indonesia dengan PT. Mitracco Intrada, Jangka Waktu Perjanjian 1 Januari 2021 sampai 31 Desember 2022 (Selama 2 Tahun);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti-bukti tersebut, Majelis Hakim menyatakan :

- Tergugat I tidak dapat membuktikan bahwa adanya kerja sama pemborongan pekerjaan terhadap PT Abadi Service Solution (incasu: Tergugat II);
- Para Tergugat tidak dapat membuktikan bahwa adanya bukti pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana yang dimaksud Pasal 10 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain;

**Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim menyatakan bahwa** penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, yang dilakukan antara Tergugat I kepada Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V dan Tergugat VI **tidak memenuhi syarat-syarat sebagaimana yang dimaksud** Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain. **Sehingga Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V dan Tergugat VI beralih menjadi hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I;**

**Menimbang bahwa** oleh karena masa kerja Penggugat selama 14 tahun 11 bulan maka hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, demi hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Kontrak berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap;

Halaman 52 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Menimbang bahwa Penggugat dirumahkan karena Penggugat melakukan tindakan curang (*fraud*), saksi **Awin Syam, Fauzi Rahman** dan saksi **Ninalita Br Tarigan** menerangkan pada pokoknya bahwa Penggugat melakukan tindakan curang (*fraud*) karena memanipulasi data/data fiktif, serta dikuatkan sebagaimana **bukti T-1.7** yaitu Surat dari PT. Mitraco Intrada tanggal 14 Oktober 2020 perihal Surat pemberitahuan kontrak kerja karyawan yang melakukan *fraud dirumahkan*, selanjutnya **bukti T-6.3A** yaitu catatan wawancara Penggugat melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaannya, **bukti T-6.3.B** yaitu Surat dari Tergugat VI kepada Penggugat tanggal 21 September 2020 perihal Hasil tindak lanjut atas temuan dugaan perbuatan curang karyawan bahwa Penggugat dirumahkan; Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut Majelis Hakim berpendapat dengan merumahkan Penggugat tanpa batas waktu dikategorikan sebagai Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran peraturan perusahaan yaitu melakukan perbuatan curang (*praud*);

Menimbang, bahwa tentang **pokok permasalahan yang kedua**, apa hak-hak normatif Penggugat dalam hal pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat I?

Menimbang, bahwa Pasal 156 Ayat (1) menyebutkan : *"Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima"*;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah berpendapat bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja karena Penggugat melakukan pelanggaran peraturan perusahaan, sehingga dalam perkara Aquo Majelis Hakim menetapkan bahwa Penggugat berhak memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa untuk menghitung besarnya nilai pesangon Penggugat, Majelis Hakim mempertimbangkan **bukti P-17** yaitu slip gaji Penggugat bulan Juni 2020 yang menerangkan bahwa upah Penggugat sebesar Rp 3.388.685,- (tiga juta tiga ratus delapan puluh delapan ribu enam ratus delapan puluh lima rupiah);

Menimbang, bahwa dari ketentuan tersebut Majelis Hakim menyatakan menghukum Tergugat I untuk membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :

Atas nama Syaiful, masa kerja 14 tahun 11 bulan, upah Rp. Rp 3.388.685,-,- per bulan;

*Halaman 53 dari 57 halaman, Putusan No.65/pdt.sus-PHI/2021/PN Mdn*





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Uang Pesangon, 9 x Rp 3.388.685,- = Rp. 30.498.165,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja, 5 bulan x Rp 3.388.685,- = Rp. 16.943.425,-

- Uang Penggantian Hak, 15 % x Rp 47.441.590,- = 7.116.239,- +

**Total keseluruhan = Rp. 54.557.829,-**

(Lima puluh empat juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus dua puluh sembilan rupiah);

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 4** (empat) gugatan Penggugat, yang memohon kepada Majelis Hakim untuk “Menyatakan bahwa perbuatan Tergugat I yang tidak membuat surat pengangkatan kerja kepada Penggugat sejak Penggugat dipekerjakan merupakan perbuatan tindak pidana pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi pidana denda dan menghukum Tergugat I untuk membayar denda kepada Penggugat sebesar Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah)”, dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat bahwa dugaan perbuatan tindak pidana ketenagakerjaan harus dilakukan oleh penyidik PPNS dibidang ketenagakerjaan atau pihak kepolisian, sehingga permohonan tersebut tidak berdasarkan hukum dan ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 6** (enam) gugatan Penggugat, yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar upah Penggugat setiap bulannya sampai dengan perkara ini mendapatkan keputusan hukum tetap (upah proses), dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat bahwa tentang upah proses yang dimohonkan Para Penggugat adalah upah yang dibayarkan kepada Pekerja apabila pekerja yang di PHK sebelum adanya putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Majelis Hakim mempertimbangkan Pasal 155 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, menyatakan: “Selama putusan lembaga perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan (dimaknai : belum Berkekuatan Hukum Tetap (BHT), baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”, ayat (3) “Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh” junto Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 Junto SEMA No. 3 Tahun 2015, tanggal 29 Desember 2015. dalam hal ini Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena perselisihan mengenai perkara *aquo* mengenai Pemutusan Hubungan Kerja karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat I, namun oleh karena menurut pertimbangan Majelis Hakim hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), maka permohonan agar menghukum

Halaman 54 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Tergugat I membayar upah Penggugat selama 6 (enam) bulan, tidak dapat diterima, maka permohonan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 8** (delapan) gugatan Penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) setiap hari keterlambatan melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*Inkracht van gewijsde*), dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim Putusan Perkara ini merupakan tuntutan pembayaran sejumlah uang, bila dihubungkan dengan Pasal 606a Rv, 611 Rv junto Pasal 1234 KUHPdt junto yurisprudensi Mahkamah Agung No. 307K/Sip/1976 junto yurisprudensi Mahkamah Agung Nomor : 791 K/Sip/1972 tanggal 26 Pebruari 1973, bahwa penghukuman pembayaran sejumlah uang tidak dapat dikenakan uang paksa, maka permohonan tersebut tidak dapat diterima atau ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 9** (sembilan) gugatan penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan sah dan berharga sita jaminan atas barang milik Tergugat, dalam hal ini menurut pendapat Majelis Hakim tidak memenuhi syarat-syarat sita jaminan, maka permohonan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa mengenai **petitum angka 10** (sepuluh) gugatan penggugat yang memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan putusan dalam perkara *aquo* dapat dilaksanakan lebih dahulu (*Uitvoerbaar bij vooraad*), meskipun ada upaya hukum dari Tergugat, dalam hal ini Majelis hakim mempertimbangkan bahwa dalam Perkara ini tidak terpenuhinya syarat-syarat yang ditentukan dalam Pasal 191 Rbg junto Surat Edaran Mahkamah Agung RI No. 3 Tahun 2000 junto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2001 dan terhadap putusan ini masih dapat dilakukan upaya hukum Kasasi serta untuk menghindari kesulitan Penggugat sendiri dibelakang hari apabila terdapat putusan yang berbeda, maka permohonan tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencermati dan mempertimbangkan alat-alat bukti yang diajukan oleh para pihak sebagai mana tersebut diatas dalam kaitannya satu sama lain ternyata bersesuaian maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat haruslah dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian, maka gugatan selain dan selebihnya harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dikabulkan sebagian dan oleh karena gugatan dibawah Rp.150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), maka menurut ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka para pihak dalam perkara ini tidak dikenakan biaya, sehingga biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

**Halaman 55 dari 57 halaman, Putusan No.65/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Mengingat dan memperhatikan R.Bg, K.U.H.Perdata, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan ;

## MENGADILI:

### Dalam Eksepsi

- Menolak seluruh eksepsi Tergugat I dan Tergugat VI Tersebut;

### Dalam pokok Perkara

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian ;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, demi hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Pekerja Kontrak berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) atau pekerja tetap;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak putusan ini diucapkan;
4. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan Penggugat melakukan pelanggaran peraturan perusahaan;
5. Menghukum Tergugat I untuk membayar hak-hak Penggugat sebagaimana yang diatur dalam pasal 161 (3) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat I terhadap Penggugat, secara tunai dan sekaligus, dengan perincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon, 9 x Rp 3.388.685,- = Rp. 30.498.165,-

- Uang Penghargaan Masa Kerja, 5 bulan x Rp 3.388.685,- = Rp. 16.943.425,-

- Uang Penggantian Hak, 15 % x Rp 47.441.590,- = 7.116.239,- +

**Total keseluruhan = Rp. 54.557.829,-**

(Lima puluh empat juta lima ratus lima puluh tujuh ribu delapan ratus dua puluh sembilan rupiah);

5. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
6. Membebaskan biaya perkara ini kepada Negara sebesar Rp 2.020.000,- (Dua juta dua puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, pada hari Senin tanggal 11 Oktober 2021, oleh kami, **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.** sebagai hakim ketua, **Surya Dharma, S.H. S.E. M.H.**, dan **Meilinus AGPH. Gulo, S.Kom., S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota. putusan tersebut dibacakan

*Halaman 56 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

pada hari Senin tanggal 8 Nopember 2021, diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua **Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum. dan Surya Dharma, S.H. S.E. M.H.**, dan **Minggu Saragih, S.H., M.H.**, masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, dibantu oleh **Potalfin Siregar, S.H.** sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, dihadiri kuasa Penggugat dan kuasa Tergugat VI, serta tanpa dihadiri Kuasa Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III, Tergugat IV, Tergugat V;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

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

**Ahmad Sumardi, S.H., M.Hum.,**

**Minggu Saragih, S.H., M.H.,**

Panitera Pengganti,

**Potalfin Siregar, S.H.**

Rincian biaya perkara :

- |    |                 |                       |
|----|-----------------|-----------------------|
| 1. | Biaya Panggilan | Rp. 2.000.000,-.      |
| 2. | Biaya Matrai    | Rp. 10.000,-.         |
| 3. | Redaksi         | <u>Rp. 10.000,- +</u> |

Jumlah Rp. 2.020.000,-. (dua juta dua puluh ribu rupiah)

Halaman 57 dari 57 halaman, Putusan No.65/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)