



**PUTUSAN**

**Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

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

**AHMAD HALID LATAMA**, Tempat Tanggal Lahir : Gorontalo, 10 Desember 1985, Agama : Islam, Status : Kawin  
Pendidikan Terakhir : Sarjana, alamat Jalan R. Atje Slamet, Kel. Leato Utara, Kec. Dumbo Raya, Kota Gorontalo, Kewarganegaraan Indonesia, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan :

- 1. PT. BANK MUAMALAT**, Alamat Jalan. Nani Wartabone No. 26 Kota Gorontalo, yang diwakili oleh ANDRI DONNY selaku Direktur, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Khusnudhon, Fery Astuti, Nathania Astria Cahyaningtyas, Andika Hendra Septian, Cindy Permata Dewi, Ferry Ferdyan, Ferli Hardian, Ilyas, Reflin Gani, Nurhayati Makmur, beralamat di Menara Global Lantai 7 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 27 South Jakarta 12950 - Indonesia, berdasarkan surat kuasa khusus nomor 007/B/DIR-SKU/II/2022 tanggal 31 Januari 2022 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Gorontalo tanggal 18 Februari 2022 dibawah Nomor: W20-U1/17/AT.03.05-PHI/II/2022, selanjutnya disebut sebagai Tergugat 1.
- 2. PT. MAKSIMA CAKRAWALA INSANI**, sebelumnya beralamat di Menara Taspen Jalan. Jenderal Sudirman RT 010 RW 009 Kel. Karet Tengsin Kec. Tanah Abang Jakarta Pusat Sekarang tidak diketahui lagi Alamatnya di Wilayah Republik Indonesia, Selanjutnya disebut sebagai Tergugat 2.

Halaman 1 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;  
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 10 Desember 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo pada tanggal 21 Desember 2021 dalam Register Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat 1 selama 9 (sembilan) Tahun 6 (enam) Bulan, sejak 20 Oktober 2007 sampai dengan 30 April 2017 dan dialihkan ke Perusahaan Outsourcing Tergugat 2 selama 3 (tiga) Tahun 4 (empat) Bulan sejak 1 Mei 2017 sampai dengan Tanggal 31 Agustus 2020 dan tetap tugas pokoknya Penggugat di Tergugat 1 maka total Penggugat bekerja selama 12 (dua belas) Tahun 10 (sepuluh) Bulan, dengan jabatan terakhir Sopir Operasional di Tergugat 1;
2. Bahwa Penggugat melamar Kerja di Tergugat 1, dan bekerja pada Tergugat 1 kemudian di alihkan pada perusahaan Outsourcing pada Tergugat 2 dan setelah dialihkan pada Tanggal 1 Mei 2017 tidak diberikan hak-hak apapun, dan pekerjaan Penggugat berlanjut terus menerus sampai dengan 31 Agustus 2020;
3. Bahwa karena Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat 1 pada perusahaan Outsourcing pada Tergugat 2 maka pada Tanggal 31 Agustus 2020 di berhentikan oleh Tergugat 2 karena dengan alasan Pengakhiran Kontrak Kerja sesuai Surat Nomor : 253/MCI/VIII/20220 tertanggal 31 Agustus 2020 yang ditandatangani oleh Agus Nugroho Santoso sebagai (Direktur);
4. Bahwa setelah Penggugat diberhentikan oleh Tergugat 2 maka Penggugat menghadap ke Tergugat 1 akan tetapi yang disampaikan oleh Lk. Ilyas bahwa Penggugat telah diberhentikan dan itu juga yang disampaikan pada Mediasi di Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo pada Tanggal 18 Maret 2021;
5. Bahwa Tergugat 1 adalah Perusahaan pemberi sebahagian pekerjaan kepada Tergugat 2;

Halaman 2 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

6. Bahwa Tergugat 2 adalah Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (Perusahaan Alih Daya) atau Outsourcing;
7. Bahwa kejadian PHK tersebut terjadi pada 31 Agustus 2020 dan pada saat itu masih menggunakan aturan UU Nomor 13 Tahun 2003 belum menggunakan UU Nomor 11 Tahun 2020 tertanggal 5 November 2020 serta Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 baru ditetapkan Tanggal 2 Februari 2021 maka Penggugat menuntut kepada Tergugat 1 sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
8. Bahwa Tergugat 2 melakukan Kontrak Kerja Kepada Penggugat hal tersebut bertentangan dengan Ayat 2 Pasal 56 dan Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Kontrak Kerja tersebut tidak didaftarkan Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo maka secara jelas bertentangan dengan Hukum;
9. Bahwa Pekerjaan Outsourcing yang dilakukan oleh Tergugat 1 kepada Tergugat 2 untuk mempekerjakan Penggugat bertentangan dengan Permen No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan lain serta bertentangan dengan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
10. Bahwa sesuai Pasal 66 ayat (4) UU No 13 Tahun 2003 jelas Penggugat adalah jenis pekerjaannya kegiatan pokok Yaitu Sopir Operasional Tergugat 1 Bukan Sopir antar jemput karyawan maka demi hukum Tergugat 1 harus bertanggungjawab membayar hak-hak Penggugat;
11. Bahwa apa yang dilakukan oleh Tergugat 1 terhadap Penggugat tidak sesuai dengan PERMENAKER No 19 Tahun 2012 tentang Outsourcing, Karena Tergugat 2 tidak mempunyai kantor di Kota Gorontalo;
12. Bahwa selama Penggugat bekerja semua operasional atas perintah Tergugat 1 hanya saja upah Penggugat diberikan oleh Tergugat 1 melalui Tergugat 2;
13. Bahwa selama Penggugat bekerja Tergugat 1 dan Tergugat 2 tidak pernah memberikan Surat Peringat I, II dan III, sesuai ayat 1 Pasal 161 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
14. Bahwa Penggugat berusaha menyelesaikan perselisihan ini melalui Mediator Pada Dinas Tenaga Kerja Koperasi & UKM Kota Gorontalo, dengan 4 (empat) kali pertemuan pada tanggal 18 Maret 2021, 25 Maret 2021, 1 April 2021 dan 9 April 2021, akan tetapi dari hasil pertemuan tersebut tidak mencapai kesepakatan, karena Tergugat 2 tidak pernah hadir dan Tergugat 1 tidak mempunyai itikat baik untuk menyelesaikan PHK tersebut, sehingga

Halaman 3 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

penggugat meneruskan perselisihan ini melalui Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial;

15. Bahwa karena akibat dari PHK tersebut, maka Penggugat kehilangan pekerjaan dan penghasilan dan hal ini menjadi pukulan bagi keluarga Penggugat;

16. Bahwa karena PHK ini belum ada putusan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pihak Tergugat 1 diwajibkan untuk membayar hak hak penggugat sesuai Pasal 156 ayat 2, 3 dan 4. UU No 13 Tahun 2003 berupa uang Pesangon, Penghargaan masa kerja serta Penggantian hak, terdiri dari :

- Cuti Tahunan yang belum diambil;
- Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan;

17. Bahwa Penggugat selama 2 (dua) Tahun terakhir belum mengambil hak cuti Tahunan sesuai aturan yang berlaku;

18. Bahwa setelah PHK ini terjadi, Penggugat masih berusaha masuk kerja dan melaksanakan kewajiban akan tetapi Tergugat 1 sudah tidak memperbolehkan lagi bekerja maka oleh karena itu Tergugat 1 haruslah di hukum untuk membayar uang Proses sejak Bulan September 2020 yang dikalikan upah perbulan sebesar Rp. 2.788.826 sampai dengan PHK ini mempunyai kekuatan hukum tetap yang dilaksanakan oleh Tergugat.

19. Bahwa karena PHK tersebut telah terjadi maka Tergugat 1 haruslah dihukum untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali dengan rincian sebagai berikut :

- Uang Pesangon (9 bulan X Rp2.788.826,00) X 2) = Rp50.198.868,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 5 X Rp2.788.826,00 = Rp13.944.130,00
- Uang Penggantian Hak
  - o Cuti Tahunan 24/25 X Rp2.788.826,00 = Rp2.677.273,00
  - o 15 % dari uang Pesangon & penghargaan sebesar = Rp9.621.449,00

T o t a l = Rp76.441.720,00  
(tujuh puluh enam juta empat ratus empat puluh satu ribu tujuh ratus dua puluh rupiah)

Maka berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutus perkara ini dengan amar sebagai berikut;

Halaman 4 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat 2 menyalahi ketentuan Permenaker No 19 Tahun 2012;
3. Menyatakan PHK yang terjadi menjadi kewajiban Tergugat 1 dan menyalahi ketentuan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat 1 pada saat dibacakan;
5. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar hak-hak Penggugat sesuai Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 berupa :

- Uang Pesangon (9 bulan X Rp2.788.826,00) X 2) = Rp50.198.868,00
- Uang Penghargaan Masa Kerja 5 X Rp2.788.826,00 = Rp13.944.130,00
- Uang Penggantian Hak
  - o Cuti Tahunan 24/25 X Rp2.788.826,00 = Rp2.677.273,00
  - o 15 % dari uang Pesangon & penghargaan sebesar

Total = Rp9.621.449,00

= Rp76.441.720,00

(tujuh puluh enam juta empat ratus empat puluh satu ribu tujuh ratus dua puluh rupiah)

6. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar uang Proses sejak Bulan September 2020 yang dikalikan upah perbulan sebesar Rp2.788.826,00 sampai dengan PHK ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
7. Menghukum Tergugat 1 untuk membayar seluruh hak-hak Penggugat sekalipun masih ada upaya hukum kasasi;

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

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat hadir sendiri menghadap di Persidangan, dan untuk Tergugat 1 menghadap Kuasanya tersebut, sedangkan untuk Tergugat 2 setelah dipanggil dengan patut tidak hadir ataupun mengirimkan kuasanya yang sah untuk menghadap di Persidangan;

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

Menimbang, bahwa oleh karena upaya perdamaian tidak berhasil, pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Halaman 5 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2

### 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)



Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawabannya pada tanggal 14 Maret 2022 yang pada pokoknya sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

**A. GUGATAN PENGGUGAT SALAH PIHAK (*ERROR IN PERSONA*)**

1. Bahwa gugatan Penggugat merupakan gugatan perselisihan hubungan industrial sehubungan dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 2 karena berakhirnya kontrak kerja, sebagaimana dinyatakan Penggugat dalam gugatan butir 3;
2. Bahwa dalil gugatan Penggugat tersebut membuktikan bahwa sesungguhnya Penggugat mengetahui dan sangat memahami bahwasanya Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat 2, dan bukan dengan Tergugat 1, sehingga gugatan Penggugat yang menarik dan menjadikan Tergugat 1 sebagai pihak dalam perkara *a quo* adalah gugatan yang salah pihak (*error in persona*);
3. Bahwa dasar dan alasan Tergugat 1 menyatakan gugatan Penggugat salah pihak (*error in persona*) adalah sebagaimana yang akan diuraikan dibawah ini, sesuai dan berdasarkan fakta yang sesungguhnya terjadi didukung oleh bukti-bukti yang akan disampaikan pada tahap pembuktian nantinya serta bersesuaian dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;

Hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat 2 dan bukan dengan Tergugat 1;

4. Bahwa permasalahan yang digugat oleh Penggugat adalah hubungan kerja sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, sehingga undang-undang yang akan digunakan untuk dasar dan analisa perkara *a quo* adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") berikut ketentuan pelaksanaannya;
5. Bahwa UU Ketenagakerjaan memuat ketentuan pasal-pasal yang menjelaskan dan mengatur mengenai hubungan kerja sebagaimana disebutkan dalam :

Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Halaman 6 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Pasal 50 UU Ketenagakerjaan

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh

Pasal 51 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- kesepakatan kedua belah pihak;
- kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

6. Bahwa sesuai dengan fakta hukum yang sesungguhnya terjadi, Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat 2 untuk jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan Penggugat dengan Tergugat 1, yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, yang alam perkara *a quo*, Penggugat menyebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan istilah “Kontrak Kerja” sesuai dalil gugatan Penggugat angka 8;

7. Bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 2 juga telah diakui oleh Penggugat sendiri sebagaimana dalil gugatan angka 1, termasuk berakhirnya Kontrak Kerja sebagaimana dalil gugatan Penggugat angka 3 dan 8;

8. Bahwa oleh karena Kontrak Kerja dibuat oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat 2, maka sesuai ketentuan Pasal 1338 KUHPerdara, Kontrak Kerja tersebut berlaku dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat 2;

Sesuai Kontrak Kerja, Penggugat terikat hubungan kerja dengan Tergugat 2, dimana Penggugat adalah tenaga kerja (*driver*) dan Tergugat 2 adalah Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja yang mempekerjakan Penggugat untuk ditempatkan di kantor cabang Tergugat 1. Fakta hukum ini juga sudah diketahui dan diakui oleh Penggugat sebagaimana dalil gugatan Penggugat angka 5 dan 6. Dengan demikian segala perselisihan yang terjadi berkaitan dengan Kontrak Kerja hanya dapat diselesaikan oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat 2 saja sebagai para pihak yang terikat dalam Kontrak Kerja tersebut;

Halaman 7 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2

#### 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

Kontrak Kerja Penggugat dengan Tergugat 2 tidak dapat merugikan pihak lain;

9. Bahwa dalam petitum Penggugat angka 5, Penggugat meminta agar pengadilan menghukum Tergugat 1 untuk membayar sejumlah uang yang dinyatakan sebagai hak-hak Penggugat berdasarkan UU Ketenagakerjaan;
10. Bahwa pengajuan petitum sebagaimana di atas memperlihatkan ketidakpahaman Penggugat akan ketentuan-ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan maupun ketentuan Hukum Perjanjian yang berlaku;
11. Bahwa sebagaimana telah diuraikan diatas, hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat 2 berdasarkan Kontrak Kerja yang berlaku sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat 2, sesuai syarat dan ketentuan yang disepakati dalam Kontrak Kerja tersebut, termasuk mengenai jangka waktu berlakunya, yang sudah diketahui dan disadari oleh Penggugat telah berakhir pada tanggal 31 Agustus 2020;
12. Bahwa oleh karena itu tidak terdapat dasar dan alasan bagi Penggugat mengajukan tuntutan uang pesangon dan lain-lainnya karena hubungan kerja Penggugat berakhir bukan karena Pemutusan Hubungan Kerja melainkan karena berakhirnya masa kerja, terlebih lagi tuntutan diajukan kepada Tergugat 1 yang notabene tidak ada hubungan kerja dengan Penggugat;
13. Bahwa petitum angka 5 Penggugat tersebut tidak dapat dibenarkan karena tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1, dan Kontrak Kerja yang dibuat dan disepakati antara Penggugat dengan Tergugat 2 tidak dapat merugikan Tergugat 1, sesuai dengan ketentuan Pasal 1340 KUHPerdara yang berbunyi sebagai berikut:  
"Persetujuan hanya berlaku antara pihak-pihak yang membuatnya. Persetujuan tidak dapat merugikan pihak ketiga; persetujuan tidak dapat memberi keuntungan kepada pihak ketiga selain dalam hal yang ditentukan dalam Pasal 1317";

Tergugat 1 hanya memiliki hubungan hukum dengan Tergugat 2;

14. Bahwa Tergugat 1 hanya memiliki hubungan hukum dengan Tergugat 2 sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan No. 155/BMI/PKS/V/2017 yang dibuat pada tanggal 1 Mei 2017 antara Tergugat 1 selaku Perusahaan Pemberi Sebagian Pekerjaan dan Tergugat 2 selaku Perusahaan

Halaman 8 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2

## 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)



Penyedia Jasa Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan untuk ditempatkan di Kantor Cabang dari Tergugat 1;

15. Bahwa hubungan hukum dan perjanjian kerjasama yang dibuat antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2 tersebut faktanya telah bersesuaian dengan ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnyamelalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;

16. Bahwa dengan memperhatikan uraian fakta hukum tersebut diatas, maka upaya Penggugat yang menjadikan Tergugat 1 sebagai pihak dan mengajukan tuntutan terhadap Tergugat 1 dalam perkara *a quo*, menyebabkan gugatan Penggugat salah alamat (*error in persona*) dan oleh karenanya patut dan beralasan hukum serta sudah seharusnya dan sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

#### DALAM POKOK PERKARA

17. Bahwa Tergugat 1 mohon agar seluruh dalil-dalil yang telah dikemukakan dalam Eksepsi dianggap menjadi satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dengan Jawaban dalam pokok perkara ini;
18. Bahwa Tergugat 2 menolak dan menyangkal dengan tegas seluruh dalil yang dikemukakan oleh Penggugat, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat 1 dan terbukti secara hukum;

#### B. TERGUGAT 1 TIDAK PERNAH MEMILIKI HUBUNGAN KERJA DENGAN PENGGUGAT

19. Bahwa Tergugat 1 menolak dengan tegas dalil-dalil Penggugat pada butir 1 s/d 4 Surat Gugatan dimana Penggugat pada intinya mengklaim telah bekerja sebagai karyawan Tergugat 1 selama 9 tahun 6 bulan terhitung sejak 20 Oktober 2007 sd. 30 April 2017 dan selanjutnya dialihkan ke perusahaan outsourcing sejak 1 Mei 2017 sd. 31 Agustus 2020;
- Klaim Penggugat tersebut sangat tidak berdasar dan tidak sesuai dengan fakta hukum yang sesungguhnya terjadi, dan oleh karenanya Tergugat 1 mensommir Penggugat untuk membuktikannya;

Halaman 9 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



20. Bahwa tidak pernah ada hubungan hukum dalam bentuk hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1, karena :

- a. tidak pernah ada perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1, baik dalam bentuk lisan ataupun tertulis, baik untuk jangka waktu tertentu (karyawan kontrak) atau jangka waktu tidak tertentu (karyawan tetap);
- b. tidak pernah ada pembayaran gaji/upah dari Tergugat 1 kepada Penggugat, yang merupakan salah satu unsur dari hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan;
- c. Penggugat tidak pernah tercatat sebagai pekerja/karyawan dari Tergugat 1 dan Tergugat 1 tidak pernah menerbitkan Nomor Induk Karyawan atas nama Penggugat;

21. Bahwa dalil Penggugat dalam butir 12 Surat Gugatan yang menyatakan Penggugat menerima upah dari Tergugat 1 melalui Tergugat 2 adalah tidak berdasarkan hukum. Penggugat mengabaikan fakta bahwa upah/gaji yang diterima oleh Penggugat jelas-jelas dibayarkan oleh Tergugat 2, dimana pembayaran gaji dilakukan langsung oleh Tergugat 2 ke rekening Penggugat, yang akan dibuktikan pada tahap pembuktian nantinya;

22. Bahwa tidak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 juga dapat dibuktikan dengan perjanjian-perjanjian kerja dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan beberapa Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja atau Perusahaan Outsourcing sejak tahun 2007 sampai dengan 2020;

23. Bahwa petitum Penggugat angka 3 s/d 7 pada pokoknya meminta pengadilan untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 putus dan Tergugat 1 berkewajiban membayar uang pesangon dan lainnnya kepada Penggugat adalah tidak berdasar dan wajib ditolak.

Mohon menjadi perhatian dan periksa bagi Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* dan juga bagi Penggugat sendiri, bahwa petitum yang dimohonkan Penggugat tersebut sangat tidak beralasan dan tidak berdasar hukum, karena sudah menjadi fakta hukum yang dapat dibuktikan kebenarannya bahwa tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 sehingga tidak akan pernah ada pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1 dan

Halaman 10 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



tidak akan pernah ada juga kewajiban bagi Tergugat 1 untuk membayar uang pesangon kepada Penggugat;

24. Bahwa oleh karena tidak ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1, maka tidak terdapat dasar dan alasan bagi Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengabulkan gugatan Penggugat, dan sudah seharusnya dan sepatutnya gugatan Penggugat ditolak untuk keseluruhannya;

**C. PERJANJIAN KERJASAMA PENYEDIAAN TENAGA KERJA ANTARA TERGUGAT 1 DENGAN TERGUGAT 2;**

25. Bahwa guna membuat terang dan jelas status dan kedudukan Tergugat 1 terkait dengan permasalahan Penggugat dengan Tergugat 2, maka Tergugat 1 akan menjelaskan hubungan hukum yang ada dan terjadi antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2 yaitu berupa kerjasama penyediaan jasa pekerja/buruh, sebagaimana yang diijinkan dan diperbolehkan dalam ketentuan Pasal 64 UU Ketenagakerjaan yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnyamelalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis”;

26. Bahwa sejak tahun 2017, Tergugat 1 dan Tergugat 2 sepakat untuk bekerjasama dan membuat serta menandatangani perjanjian kerjasama untuk penyediaan tenaga kerja oleh Tergugat 2 selaku perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang disediakan oleh Tergugat 2 akan melaksanakan pekerjaan untuk kepentingan Tergugat 1 selaku perusahaan pemberi pekerjaan, yaitu :

- Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan Nomor 155/BMI/PKS/V/2017 tanggal 1 Mei 2017 untuk periode terhitung sejak tanggal 1 Mei 2017 hingga tanggal 30 April 2019 (“PKS2017”);
- Addendum Pertama atas Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan Nomor 086/BMI/PKS/IV/2019 tanggal 22 April 2019, yang meng-addendum ketentuan Pasal 8 ayat 1 PKS 2017 tentang jangka waktu kerjasama terhitung sejak tanggal 1 Mei 2019 hingga 30 April 2021 (“Addendum PKS”);

Halaman 11 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Penggugat mengetahui dan mengakui hubungan kerjasama penyediaan jasa tenaga kerja antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2;

27. Bahwa merujuk pada point 5 dan 6 Surat Gugatan, Penggugat mengetahui dan mengakui bahwasanya Tergugat 1 adalah Perusahaan Pemberi Sebagian Pekerjaan, yang telah bekerjasama dengan kepada Tergugat 2 selaku Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, guna keperluan penyediaan tenaga kerja yang akan ditempatkan pada kantor Tergugat 2;

Dengan pengetahuan dan pengakuan Penggugat tersebut maka secara hakekatnya Penggugat mengakui bahwa Tergugat 1 hanya memiliki hubungan hukum dengan Tergugat 2 dan tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat, sehingga merupakan fakta hukum yang tidak terbantahkan dan sudah terbukti;

28. Bahwa pernyataan dan pengakuan Penggugat tersebut yang berlaku sebagai fakta hukum yang tidak dapat dipungkiri kebenarannya adalah bersesuaian dengan ketentuan dalam :

- Pasal 1925 KUHPdata;  
"Pengakuan yang diberikan di hadapan Hakim, merupakan suatu bukti yang sempurna terhadap orang yang telah memberikannya, baik sendiri maupun dengan perantaraan seseorang yang diberi kuasa khusus untuk itu";
- Pasal 174 HIR;  
"Pengakuan yang diucapkan di hadapan hakim, cukup menjadi bukti untuk memberatkan orang yang mengaku itu, entah pengakuan itu diucapkannya sendiri, entah dengan perantaraan orang lain, yang diberi kuasa khusus";

29. Bahwa dengan pengakuan Penggugat tersebut, telah jelas seluruh klaim Penggugat yang pada intinya menyatakan Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat 1 dan/atau menjadi karyawan Tergugat 1 adalah tidak berdasar dan wajib ditolak seluruhnya;

Untuk pelaksanaan PKS 2017, Tergugat 2 membuat perjanjian kerja dengan Penggugat;

30. Bahwa dalam PKS 2017 telah jelas disebut dan diatur hubungan hukum antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2, dimana Tergugat 2 sepakat untuk menyediakan tenaga kerja *driver*/pengemudi dan pelayanan kebersihan kepada Tergugat 1, yang untuk pelaksanaannya maka, Tergugat 2

Halaman 12 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



melakukan rekrutmen dan membuat perjanjian kerja dengan tenaga kerja untuk kemudian ditempatkan di kantor cabang milik Tergugat 1 (vide Pasal 2 ayat 1 PKS 2017);

Selanjutnya dalam Pasal 2 ayat 2 PKS 2017 ditegaskan bahwasanya hubungan kerja dari tenaga kerja yang dipersiapkan adalah dengan Tergugat 2 dan Tergugat 1 tidak mempunyai hubungan kerja dengan tenaga kerja;

31. Bahwa untuk pelaksanaan PKS 2017 tersebut, Tergugat 2 telah menyediakan tenaga kerja dan membuat perjanjian kerja dengan tenaga kerja yang disediakan, salah satunya adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau Kontrak Kerja yang dibuat oleh dan antara Tergugat 2 dengan Penggugat yang telah dilakukan addendum dan berakhir pada tanggal 31 Agustus 2020;

32. Bahwa terhadap klaim Penggugat pada butir 8 Surat Gugatan yang menyatakan Kontrak Kerja antara Tergugat 2 dengan Penggugat bertentangan dengan hukum, dengan ini disampaikan bahwa merujuk pada ketentuan Pasal 23 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 11 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 ("Permenaker 11/2019");

Tidak/belum didaftarkan Kontrak Kerja antara Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dengan Pekerja hanya memiliki dampak berupa sanksi administratif kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (vide Pasal 23 ayat (1) Permenaker 11/2019). Pemberian sanksi administratif tersebut tidak menjadikan Kontrak Kerja bertentangan dengan hukum dan tidak menyebabkan kontrak kerja tersebut menjadi batal;

Adapun sanksi administrasi sebagaimana dimaksud telah diatur dalam Permenaker 11/2019 berupa teguran tertulis dan pembekuan kegiatan usaha kepada Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (vide Pasal 23A ayat (1) sd. ayat (3) Permenaker 11/2019. Dalam hal Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dikenakan sanksi administratif, pemenuhan hak-hak buruh/pekerja tetap menjadi tanggung jawab Perusahaan Penyedia Pekerja/Buruh (vide Pasal 23 ayat (2) Permenaker 11/2019. Faktanya, selama kontrak kerja dengan Penggugat berlaku, Tergugat 2 selaku Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh tetap membayar gaji Penggugat selaku pekerja hingga kontrak kerja berakhir pada 31 Agustus 2020 sehingga tidak ada dasar bagi Penggugat menuntut hak apapun

Halaman 13 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



kepada Tergugat 2, lebih-lebih kepada Tergugat 1 yang tidak ada kaitannya dengan kontrak kerja tersebut;

33. Bahwa berdasarkan dokumen dan fakta hukum di atas, telah jelas klaim Penggugat yang menyatakan telah melamar kerja ke Tergugat 1 dan mengklaim telah bekerja sebagai karyawan Tergugat 1 sejak 2007 hingga 2017 lalu dialihkan ke perusahaan *outsourcing* oleh Tergugat 1 adalah sangat tidak berdasar dan wajib ditolak, karena tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 1;

#### D. PERJANJIAN KERJASAMA PENYEDIAAN TENAGA KERJA ANTARA TERGUGAT 1 DENGAN TERGUGAT 2 TELAH SESUAI DENGAN KETENTUAN DAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG BERLAKU

34. Bahwa Tergugat 1 menolak dengan tegas dalil-dalil yang disampaikan Penggugat pada butir 9 s/d 11 Surat Gugatan yang pada intinya menyatakan perjanjian kerjasama penyediaan tenaga kerja yang dibuat oleh Tergugat 1 dengan Tergugat 2 tidak sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain ("Permenakertrans 19/2012");

Kerjasama penyediaan jasa tenaga kerja yang dibuat oleh Tergugat 1 dengan Tergugat 2 tidak bertentangan dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan;

35. Bahwa klaim Penggugat pada butir 9 dan 10 Surat Gugatan yang pada pokoknya menyatakan bahwa kerjasama penyediaan tenaga kerja antara Tergugat 1 dan Tergugat 2 bertentangan dengan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan karena pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah sebagai sopir operasional (bukan supir antar jemput karyawan) yang merupakan kegiatan pokok sehingga oleh karenanya Tergugat 1 bertanggung jawab membayar hak-hak Penggugat;

36. Bahwa dalil Penggugat tersebut sangat tidak berdasar dan terlalu mengada-ada karena jelas Tergugat 1 sebagai perusahaan pemberi sebagian pekerjaan kepada Tergugat 2 yang kemudian menempatkan Penggugat sebagai driver di Kantor Cabang Tergugat 1 di Gorontalo,

Halaman 14 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



memiliki *core bisnis* perbankan dengan kegiatan pokok adalah pemberian layanan produk-produk perbankan kepada nasabah;

37. Bahwa pekerjaan Penggugat sebagai sopir (*driver*) bukanlah merupakan kegiatan pokok yang berhubungan langsung dengan bisnis atau produk-produk perbankan Tergugat 1, melainkan termasuk dan merupakan pekerjaan penunjang dan tidak berhubungan langsung dengan *core bisnis* Tergugat 1. Oleh karena itu, kerjasama penyediaan jasa tenaga kerja Antara Tergugat 1 dengan Tergugat 2 tidak bertentangan dengan ketentuan Pasal 66 UU Ketenagakerjaan;
38. Bahwa oleh karena pelaksanaan penyediaan tenaga kerja oleh Tergugat 2 berdasarkan PKS 2017 tidak melanggar ketentuan Pasal 66 ayat (1) ayat (2) huruf a, b, dan d, serta Pasal 66 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, maka dalil Penggugat yang mengklaim adanya peralihan tanggung jawab/kewajiban atas hak Penggugat dari Tergugat 2 kepada Tergugat 1 jelas tidak berdasarkan hukum dan wajib ditolak;

Kerjasama penyediaan jasa tenaga kerja yang dibuat oleh Tergugat 1 dengan Tergugat 2 tidak bertentangan dengan Permenakertrans 19/2012

39. Bahwa dalil Penggugat dalam butir 11 Surat Gugatan yang menyatakan pekerjaan Penggugat selama ditempatkan di Tergugat 1 tidak sesuai dengan Permenakertrans 19/2012 karena Tergugat 2 tidak memiliki kantor di kota Gorontalo sangat tidak beralasan hukum dan wajib ditolak;
40. Bahwa merujuk pada Permenakertrans 19/2012, tidak ada satu pasal pun yang menyebutkan bahwa perusahaan outsourcing harus memiliki kantor cabang di setiap daerah yang dilakukan alih daya, sehingga klaim dan alasan Penggugat untuk menyatakan penempatan Penggugat sebagai driver di Kantor Cabang Tergugat 1 di Gorontalo oleh Tergugat 2 sebagai perbuatan bertentangan hukum adalah absurd dan tidak berdasarkan hukum;
41. Bahwa berdasarkan hal-hal yang diuraikan diatas, dalil-dalil Penggugat butir 9 s/d 11 tidak dapat dibuktikan sehingga sudah seharusnya dan sepatutnya Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;

**E. HUBUNGAN KERJA PENGGUGAT DENGAN TERGUGAT 2 BERAKHIR KARENA BERAKHIRNYA JANGKA WAKTU PERJANJIAN KERJA, BUKAN KARENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH TERGUGAT 2**

Halaman 15 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



42. Bahwa Tergugat 1 menolak dengan tegas seluruh dalil yang disampaikan Penggugat dalam butir 13 s/d 19 posita dan butir 3 s/d 7 dalam Surat Gugatan, yang pada intinya Penggugat mengklaim telah di-PHK oleh Tergugat 1 dan/atau Tergugat 2 namun tidak mendapatkan hak apapun, oleh karenanya Penggugat menuntut Tergugat 1 untuk membayar uang pesangon dan lain-lainnya;
43. Bahwa posita dan petitum yang diajukan Penggugat tersebut sangat tidak berdasar hukum dan hanya merupakan pendapat pribadi semata yang bertentangan dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Tergugat 1 tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat sehingga tidak dapat melakukan PHK terhadap Penggugat

44. Bahwa dari pernyataan Penggugat dalam butir 13 Surat Gugatan yang menyatakan Penggugat tidak pernah menerima Surat Peringatan I, II dan III yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja ("PHK") berdasarkan ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, Penggugat bermaksud untuk menyatakan Tergugat 1 telah melanggar ketentuan Pasal 161 ayat (1) UU Ketenagakerjaan karena melakukan PHK tanpa Surat Peringatan. Pernyataan ini sungguh licik dan sangat tidak berdasar serta tidak sesuai dengan fakta hukum yang sebenarnya;
45. Bahwa fakta hukum yang sebenarnya adalah masa kerja Penggugat sebagai tenaga kerja driver telah berakhir terhitung sejak tanggal 31 Agustus 2020, sesuai ketentuan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat oleh dan antara Penggugat dengan Tergugat 2;
- Adapun selama bekerja sebagai driver/sopir yang ditempatkan di Kantor Cabang Tergugat 1 di Gorontalo oleh Tergugat 2, Tergugat 2 tidak pernah melakukan PHK apapun hingga tanggal berakhirnya masa kerja Penggugat. Demikian juga halnya dengan Tergugat 1, karena Tergugat 1 adalah pihak yang tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat, maka jelas-jelas tidak pernah memberikan Surat Peringatan maupun melakukan PHK terhadap Penggugat;
46. Bahwa oleh karena Tergugat 1 bukanlah pihak yang berkontrak kerja dengan Penggugat, jelas sudah bahwa Tergugat 1 tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban pembayaran pesangon yang diklaim menjadi hak Penggugat karena faktanya Tergugat 1 bukanlah

Halaman 16 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh dan Tergugat 1 juga tidak melakukan PHK apapun kepada Penggugat;

47. Bahwa dalil Penggugat dalam butir 14 sd. butir 17 Surat Gugatan dimana Penggugat mengklaim Tergugat 1 tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan PHK yang dialami Penggugat sangat tidak berdasar dan wajib ditolak mengingat terbukti bukan Tergugat 1 yang memiliki hubungan hukum kontrak kerja dengan Penggugat, melainkan dengan Tergugat 2;

48. Bahwa tuntutan Penggugat agar Tergugat 1 membayar hak Penggugat sesuai Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU Ketenagakerjaan sangat absurd dan tidak berdasar karena faktanya masalah PHK yang dibawa Penggugat ke Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial masih belum diputus dan diakui sendiri oleh Penggugat, serta hak-hak Penggugat berdasarkan kontrak kerja bukanlah tanggung jawab dari Tergugat 1 melainkan Tergugat 2 selaku Perusahaan Penyedia Pekerja/Buruh yang berkontrak kerja dengan Penggugat;

49. Bahwa "Pengusaha" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, adalah pihak yang memiliki hubungan hukum kontrak kerja dengan pekerja, *in casu*, Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, yakni Tergugat 2, dan bukan Tergugat 1. Dengan demikian, jelas sudah gugatan/tuntutan pembayaran pesangon dan hak-hak lain dari Penggugat kepada Tergugat 1 adalah salah alamat dan Penggugat mencoba menafikan fakta hukum tersebut;

50. Bahwa dalil Penggugat dalam butir 18 Surat Gugatan yang mengklaim Tergugat 1 wajib membayar uang proses sejak bulan September 2020 dikalikan upah perbulan sampai PHK berkekuatan hukum tetap adalah tidak berdasarkan hukum dan wajib ditolak karena fakta hukum yang sebenarnya adalah :

- Tergugat 1 tidak pernah mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat sehingga tidak pernah ada PHK yang dilakukan oleh Tergugat 1 terhadap Penggugat;
- Masa kerja Penggugat yang ditempatkan di Kantor Cabang Tergugat 1 oleh Tergugat 2 telah berakhir terhitung sejak 31 Agustus 2020, sesuai kesepakatan dalam perjanjian kerja Antara Penggugat dengan Tergugat 2;
- Tergugat 2 selaku Perusahaan Penyedia Pekerja/Buruh yang melakukan kontrak kerja dengan Penggugat telah melakukan

Halaman 17 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2

## 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)



pemberitahuan tertulis perihal berakhirnya masa kerja Penggugat melalui Surat Nomor 253/MCI/VIII/2020 tertanggal 31 Agustus 2020 yang dibuat Tergugat 2 dan dikirimkan ke Penggugat;

- d. Surat Pemberitahuan Nomor 253/MCI/VIII/2020 sebagaimana dimaksud dibuat dan ditandatangani oleh Tergugat 2 dan bukan Tergugat 1 sehingga jelas bukan Tergugat 1 yang menyatakan masa kerja Penggugat sebagai driver telah berakhir, melainkan Tergugat 2;

51. Berdasarkan fakta hukum di atas, telah jelas kewajiban Penggugat selaku tenaga kerja driver yang ditempatkan di Kantor Cabang Tergugat 1 di Gorontalo telah berakhir dan Tergugat 1 berhak menolak Penggugat yang sudah tidak lagi berstatus tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Tergugat 2 selaku Perusahaan Penyedia Pekerja/Buruh karena kontrak kerja antara Penggugat dengan Tergugat 2 telah berakhir;

Oleh karenanya dalil Penggugat dalam butir 19 Surat Gugatan perihal tuntutan pesangon kepada Tergugat 1 dengan total sebesar Rp76.441.720,00 adalah sangat tidak berdasarkan hukum dan wajib ditolak;

Berdasarkan uraian fakta dan dasar hukum sebagaimana telah Tergugat 1 kemukakan di atas, kiranya sudah cukup alasan yuridis bagi Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo yang memeriksa perkara *a quo* untuk mengadili dan memberikan putusan dengan amar sebagai berikut:

**DALAM EKSEPSI**

Mengabulkan Eksepsi Tergugat 1 untuk seluruhnya;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara dan biaya-biaya lain yang timbul sehubungan dengan perkara ini;

Atau, apabila Yang Mulia Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 17 Maret 2022 dan Tergugat 1 telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 24 Maret 2022 sebagaimana telah tercantum dalam berita acara;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa:

Halaman 18 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bukti P. 1 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Nomor : 253/MCI/VIII/2020 tanggal 31 Agustus 2020 perihal Pengakhiran Kontrak Kerja, selanjutnya diberi tanda P. 1;
2. Bukti P. 2 : Fotocopy dari fotocopy berupa Surat Nomor : 188/MCI/SKET/IX//2020 tanggal 4 September 2020, selanjutnya diberi tanda P. 2;
3. Bukti P. 3 : Fotocopy dari fotocopy berupa Screenshot WhatsApp, selanjutnya diberi tanda P. 3;
4. Bukti P. 4 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Salinan Putusan Perkara PHI Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Gto, selanjutnya diberi tanda P. 4;
5. Bukti P. 5 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Salinan Putusan Perkara PHI Nomor 1333 K /Pdt.Sus-PHI/2017, selanjutnya diberi tanda P. 5;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Tahir Ali;

- Bahwa Saksi bekerja di Bank Mualamat sekitar tahun 2010 sampai tahun 2015, dan sejak itu Saksi mengenal Penggugat sekitar tahun 2010;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja di Bank Mualamat sebagai Sopir dari seragam yang dikenakan Penggugat berwarna hitam dan ada Tanda Pengenal (Id Card) yang menandakan Penggugat sebagai Sopir;
- Bahwa setahu Saksi Tanda Pengenal yang dikenakan Penggugat tertulis Bank Mualamat;
- Bahwa setahu Saksi untuk bekerja di Bank Mualamat mengajukan permohonan terlebih dahulu yang ditujukan kepada Manager Bank Mualamat yang beralamat di Kota Gorontalo;
- Bahwa setahu Saksi persyaratannya yaitu surat lamaran, ijazah dan pas foto;
- Bahwa setahu Saksi sebagai Sopir ada kontrak kerja antara Saksi dengan Bank Mualamat;
- Bahwa setahu Saksi cara pembayaran gaji melalui rekening Bank Mualamat, yang dibayarkan setiap tanggal 25;
- Bahwa setahu Saksi gaji Penggugat sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP);

Halaman 19 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi sistem pembayaran gaji melalui transfer langsung kepada Saksi dan diberikan slip gaji;
- Bahwa setahu Saksi sistem absensi di Bank Muamalat sudah menggunakan sidik jari;
- Bahwa setahu Saksi tugas Sopir adalah mengantar pekerja Bank Muamalat juga pekerja Koperasi Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi sebagai Sopir jika Penggugat tidak masuk bekerja, bisa digantikan oleh orang lain dan pekerjaan menjadi tidak terhambat karena ada yang menggantikan;
- Bahwa setahu Saksi alasan Penggugat tidak bekerja lagi pada Bank Muamalat sebagai Sopir karena telah habis kontrak;
- Bahwa setahu Saksi kontrak kerja Penggugat telah habis karena pernah diperlihatkan oleh Penggugat kepada Saksi;
- Bahwa setahu Saksi waktu bekerja di Bank Muamalat, ada yang namanya Koperasi Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi sebagai Sopir seragam yang digunakan berbeda dengan Pekerja Bank Muamalat dimana seragam tersebut didapat dari Koperasi Pekerja Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat memakai seragam yang sama dengan Saksi yang dibagikan oleh Koperasi Bank Muamalat pada saat pertama masuk kerja;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat berkontrak kerja dengan Bank Muamalat dan pernah bekerja di Koperasi Bank Muamalat;

## 2. Saksi Ahmad Mutiara;

- Bahwa Saksi masuk tahun 2008 dan Penggugat sudah bekerja di Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bekerja sebagai Sopir di Bank Muamalat karena sama-sama melayani pekerja dan Nasabah Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi pada Tanda Pengenal tertulis Koperasi Bank Muamalat, tetapi kami bekerja di Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi untuk bekerja di Bank Muamalat mengajukan permohonan kerja terlebih dahulu yang ditujukan kepada Manager Bank Muamalat yang beralamat di Kota Gorontalo yaitu surat lamaran, ijazah dan pas foto;
- Bahwa setahu Saksi hal yang sama berlaku juga kepada Penggugat terkait permohonan kerja yang ditujukan kepada Manager Bank Muamalat dan persyaratan lainnya;

Halaman 20 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi pembayaran gaji dibayar melalui rekening Bank Muamalat yang di transfer langsung kepada Saksi dan diberikan slip gaji;
- Bahwa setahu Saksi gaji Saksi dan Penggugat sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP), yang biasanya diterima setiap tanggal 25;
- Bahwa setahu Saksi jika bekerja di luar jam kerja dibayar dengan sekalian gaji;
- Bahwa setahu Saksi form lembur Saksi dengan pekerja Bank Muamalat sama;
- Bahwa setahu Saksi sebagai Sopir ada kontrak kerja untuk bisa bekerja di Bank Muamalat dan yang membuat kontrak kerja adalah Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi absensi di Bank Muamalat sudah menggunakan finger print;
- Bahwa setahu Saksi tugas Sopir yakni mengantar pekerja dan nasabah;
- Bahwa setahu Saksi ada perpanjangan kontrak oleh Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi antara Koperasi Bank Muamalat dan Bank Muamalat adalah sama karena berada dalam 1 (satu) gedung;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat pernah bekerja di Koperasi Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi sebagai Sopir jika Penggugat tidak masuk bekerja, bisa digantikan oleh orang lain dan pekerjaan tidak terhambat karena ada yang menggantikan jika salah satu Sopir tidak masuk bekerja;
- Bahwa setahu Saksi tugas Sopir adalah mengantar pekerja Bank Muamalat juga pekerja di Koperasi Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi seragam untuk Sopir berwarna hitam dan ada Tanda Pengenal (Id Card) yang menandakan sebagai Sopir;
- Bahwa setahu Saksi sebagai Sopir seragam yang digunakan berbeda dengan pekerja Bank Muamalat yang didapat dari Koperasi Bank Muamalat

Menimbang, bahwa Tergugat 1 untuk membuktikan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa:

1. Bukti T. 1.1 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Surat Nomor : 155/BMI/PKS/V/2017 tanggal 1 Mei 2017 tentang Perjanjian Kerja Sama Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk dengan PT Masima Cakrawala Insani,

Halaman 21 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

selanjutnya diberi tanda T. 1.1;

2. Bukti T. 1.2 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Surat Nomor : 086/BMI/PKS/IV/2019 tanggal tanggal 22 April 2019 tentang Adendum Pertama Perjanjian Kerja Sama Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk dengan PT Masima Cakrawala Insani, selanjutnya diberi tanda T. 1.2;
3. Bukti T. 1.3 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Surat Nomor : 096/BMI/PKS/IV/2021 tanggal tanggal 5 April 2021 tentang Adendum Kedua Perjanjian Kerja Sama Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk dengan PT Masima Cakrawala Insani, selanjutnya diberi tanda T. 1.3;
4. Bukti T. 1.4 : Fotocopy sesuai dengan aslinya berupa Surat Nomor : 325/BMI/PKS/XII/2021 tanggal tanggal 10 Desember 2021 tentang Adendum Ketiga Perjanjian Kerja Sama Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan antara PT Bank Muamalat Indonesia Tbk dengan PT Masima Cakrawala Insani, selanjutnya diberi tanda T. 1.4;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil sangkalannya, Tergugat 1 telah pula mengajukan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi H. Iwan Bagi;

- Bahwa Saksi bekerja di Bank Muamalat Sejak tahun 2005;
- Bahwa Saksi lebih dahulu berhenti bekerja daripada Tergugat;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat saat ia bekerja di Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi posisi Penggugat sebagai Sopir;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat masuk bekerja di Bank Muamalat Sekitar tahun 2007;
- Bahwa setahu Saksi yang merekrut Penggugat adalah PT. Maksima Cakrawala Insani kemudian ditempatkan di Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi PT. Maksima Cakrawala Insani sebagai perusahaan outsourcing sejak awal tahun 2007;
- Bahwa setahu Saksi awalnya Penggugat bekerja di Bank Muamalat dimana yang memasukan Penggugat adalah CV. Harmonis, setelah itu pada tahun 2007 PT. Maksima Cakrawala Insani masuk sebagai vendor

Halaman 22 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



dan saat itu status Penggugat dialihkan ke PT. Maksima Cakrawala Insani;

- Bahwa setahu Saksi antara PT. Maksima Cakrawala Insani ada perjanjian kerja dengan Bank Muamalat dalam hal penyedia tenaga kerja;
- Bahwa setahu Saksi posisi Penggugat sebagai Sopir dengan kontrak kerja sebagaimana bukti T. 1.1;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat terima kontrak kerja melalui PT. Maksima Cakrawala Insani;
- Bahwa setahu Saksi upah Penggugat sesuai UMP;
- Bahwa setahu Saksi selain upah penghasilan lain yang diterima Penggugat yaitu uang lembur;
- Bahwa setahu Saksi sistem kerja mulai dari jam 08.00 s/d 17.00 Wita, jika lewat dari jam tersebut sudah dihitung lembur;
- Bahwa setahu Saksi yang membayar gaji Penggugat adalah PT. Maksima Cakrawala Insani melalui rekening Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi ada laporan pekerjaan dan penilaian dari Bank Muamalat disampaikan kepada PT. Maksima Cakrawala Insani;
- Bahwa setahu Saksi terkait perpanjangan kontrak kerja kalau ada pelaporan dari Bank Muamalat bahwa ada perpanjangan kontrak maka kontrak diperpanjang oleh PT. Maksima Cakrawala Insani;
- Bahwa setahu Saksi penyebab Penggugat tidak lagi bekerja pada Bank Muamalat karena sudah habis masa kontrak Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi jika kontrak Penggugat tidak diperpanjang kontrak maka tidak bisa bekerja sebagaimana bukti P. 1 perihal Pengakhiran Kontrak Kerja;
- Bahwa setahu Saksi tugas Sopir yakni melayani pekerja dan nasabah;
- Bahwa setahu Saksi tanda pengenal Penggugat diperoleh dari PT. Maksima Cakrawala Insani;
- Bahwa setahu Saksi Direktur dari PT. Maksima Cakrawala Insani Yakni Agus Nugroho;
- Bahwa setahu Saksi kontrak kerja diperbaharui setiap setahun sekali;
- Bahwa setahu Saksi ada 6 (enam) orang yang bertugas sebagai orang Sopir;

2. Saksi Selvi Ali,

- Bahwa Saksi bekerja di Bank Muamalat, dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2016, kurang lebih selama 14 tahun;
- Bahwa Saksi mengenal Penggugat saat bekerja di Bank Muamalat;

Halaman 23 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa setahu Saksi posisi Penggugat di Bank Muamalat sebagai Sopir;
- Bahwa setahu Saksi tugas dan tanggung jawab Sopir adalah melayani pekerja dan nasabah Bank Muamalat dan Koperasi Bank Muamalat serta menjaga kebersihan kendaraan;
- Bahwa setahu Saksi bahwa kontrak Penggugat dengan Koperasi Bank Muamalat Indonesia;
- Bahwa setahu Saksi Koperasi Bank Muamalat Indonesia berkantor sendiri;
- Bahwa setahu Saksi ada Koperasi Bank Muamalat Indonesia Sejak tahun 2012 sampai dengan tahun 2016;
- Bahwa setahu Saksi setiap tahun kontrak diperbaharui dilihat dari kinerja setiap pekerja, dan untuk perpanjangan kontrak Penggugat dibuat oleh Koperasi Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat mengenakan seragam dan tanda pengenal yang menunjukkan bahwa Penggugat pekerja di Koperasi Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi Penggugat bertugas di Kantor Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi setiap pekerja yang baru masuk mengetahui isi kontraknya dan diserahkan salinan kontraknya;
- Bahwa setahu Saksi hal tersebut berlaku juga untuk Penggugat;
- Bahwa setahu Saksi upah Penggugat sesuai Upah Minimum Provinsi (UMP);
- Bahwa setahu Saksi yang membayar gaji Penggugat adalah Koperasi Bank Muamalat, dibayarkan setiap bulan melalui rekening masing-masing pekerja dan diberikan slip gaji;
- Bahwa setahu Saksi Rekening bank yang digunakan Rekening Bank Muamalat;
- Bahwa setahu Saksi penyebab Penggugat tidak bekerja lagi karena sudah habis masa kontrak Penggugat sebagaimana bukti P. 1;
- Bahwa setahu Saksi vendor yang bekerja sama dengan Bank Muamalat Pada tahun 2007 adalah Koperasi Bank Muamalat;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat dan Tergugat 1 telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada hari Senin tanggal 12 Mei 2022;

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

Halaman 24 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

Dalam Eksepsi:

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengemukakan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut :

1) Eksepsi Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*);

- Bahwa gugatan Penggugat merupakan gugatan perselisihan hubungan industrial sehubungan dengan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat 2 karena berakhirnya kontrak kerja, sehingga gugatan Penggugat yang menarik dan menjadikan Tergugat 1 sebagai pihak dalam perkara *a quo* adalah gugatan yang salah pihak (*error in persona*);
- Bahwa Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat 2 untuk jangka waktu tertentu sesuai kesepakatan Penggugat dengan Tergugat 1, yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
- Bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat 2 berdasarkan Kontrak Kerja yang berlaku sah dan mengikat bagi Penggugat dan Tergugat 2, sesuai syarat dan ketentuan yang disepakati dalam Kontrak Kerja tersebut, termasuk mengenai jangka waktu berlakunya, yang sudah diketahui dan disadari oleh Penggugat telah berakhir pada tanggal 31 Agustus 2020;
- Bahwa Tergugat 1 hanya memiliki hubungan hukum dengan Tergugat 2 sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerjasama Penyediaan Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan No. 155/BMI/PKS/V/2017 yang dibuat pada tanggal 1 Mei 2017 antara Tergugat 1 selaku Perusahaan Pemberi Sebagian Pekerjaan dan Tergugat 2 selaku Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Driver dan Pelayanan Kebersihan untuk ditempatkan di Kantor Cabang dari Tergugat 1;
- Bahwa dengan memperhatikan uraian fakta hukum tersebut di atas, maka upaya Penggugat yang menjadikan Tergugat 1 sebagai pihak dan mengajukan tuntutan terhadap Tergugat 1 dalam perkara *a quo*, menyebabkan gugatan Penggugat salah alamat (*error in persona*) dan oleh karenanya patut dan beralasan hukum serta sudah seharusnya dan

Halaman 25 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2

**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)



sepatutnya Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa perkara *a quo* menyatakan menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat 1, Penggugat telah menanggapi dalam Repliknya yang diajukan dihadapan persidangan pada tanggal 17 Maret 2022 dan Tergugat 1 telah pula mengajukan Duplik pada persidangan tanggal 24 Maret 2022, oleh karena itu Majelis hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat 1 yang menyatakan bahwa gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*), maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan dalil gugatan dari Penggugat;

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca gugatan, jawaban serta Replik dan Duplik dari para pihak, bahwa yang menjadi pokok permasalahan antara Penggugat dengan Tergugat 1 adalah terkait dengan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh Pengugat yang disebabkan karena adanya pengakhiran kontrak kerja oleh Tergugat 2 sesuai Surat Nomor : 253/MCI/VIII/2020 tertanggal 31 Agustus 2020 (*vide* : gugatan pada angka 3);

Menimbang, bahwa Penggugat telah bekerja pada Tergugat 1 selama 9 (sembilan) tahun 6 bulan yaitu sejak 20 Oktober 2007 sampai dengan 30 April 2017 dan dialihkan ke Perusahaan Outsourcing Tergugat 2 selama 3 (tiga) Tahun 4 (empat) Bulan sejak 1 Mei 2017 sampai dengan Tanggal 31 Agustus 2020 (*vide* : dalil gugatan pada angka 1);

Menimbang, bahwa Tergugat 1 adalah perusahaan pemberi sebahagian pekerjaan kepada Tergugat 2 (*vide* : dalil gugatan angka 5), dan Tergugat 2 adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (perusahaan alih daya) atau outsourcing (*vide* : dalil gugatan Pengugat pada angka 6);

Menimbang, bahwa berdasarkan dalil gugatan Penggugat tersebut kemudian dihubungkan dengan Petitum gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Tergugat 2 menyalahi ketentuan Permenaker No. 19 Tahun 2012 (*vide* : petitum gugatan angka 2), dan menyatakan PHK yang terjadi menjadi kewajiban Tergugat 1 dan menyalahi ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (*vide* : petitum gugatan pada angka 3), serta menghukum Tergugat 1 untuk membayar hak-hak Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta upah proses (*vide* : petitum gugatan pada angka 5 dan 6);

Halaman 26 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Pengadilan, yang dihubungkan dengan waktu gugatan diajukan oleh Penggugat yaitu pada tanggal 21 Desember 2021, maka untuk menyelesaikan perkara ini menggunakan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 66 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi "Pelindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul dilaksanakan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya";

Menimbang, bahwa berdasarkan pada uraian pertimbangan di atas maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Pengugat telah keliru atau salah dalam menarik dan menentukan siapa pihak yang bisa dijadikan sebagai Tergugat yang nantinya akan bertanggung jawab atas adanya pengakhiran hubungan kerja yang dialami oleh Penggugat, dengan demikian tidak tepat jika Tergugat 1 dijadikan sebagai pihak yang bertanggung jawab atas pengakhiran hubungan kerja yang dialami oleh Penggugat, sementara disisi lain Penggugat juga mendalilkan bahwa Tergugat 2 yang melakukan pengakhiran hubungan kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena adanya kesalahan dalam menunjuk pihak yang bisa dijadikan sebagai Tergugat dalam Petitum gugatan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat menjadi kabur dan tidak jelas dan oleh karena itu gugatan dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka cukup beralasan hukum terhadap eksepsi Tergugat 1 yang menyatakan gugatan salah pihak (*Error in Persona*) untuk dapat dikabulkan dan gugatan Pengugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

#### DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan salah pihak dan tidak dapat diterima, sebagaimana yang telah dapat dipertimbangkan dalam eksepsi di atas, maka Majelis Hakim tidak akan mempertimbangkan substansi pokok perkara berikut petitum gugatan untuk lebih lanjut dan gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijke verklaard*);

Halaman 27 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, maka kepada Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, dan oleh karena gugatan Penggugat nilai gugatannya kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya perkara dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI

Dalam Eksepsi :

Mengabulkan Eksepsi Tergugat 1 tersebut;

Dalam Pokok Perkara :

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard* / NO);
2. Menetapkan biaya perkara dalam perkara ini sejumlah Rp850.000,00 (delapan ratus lima puluh ribu rupiah) yang dibebankan kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, pada hari Senin, tanggal 6 Juni 2022 oleh kami HASCARYO, S.H., M.H., sebagai Ketua Majelis, dengan BAYU LESMANA TARUNA, S.H.I, M.H., dan HENDRO AGUNG WIBOWO, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Kamis, tanggal 16 Juni 2022 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh NURBAITI PASUE, S.H., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gorontalo, dengan dihadiri oleh Penggugat dan tidak dihadiri oleh Kuasa Tergugat 1 dan Tergugat 2;

Halaman 28 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2



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

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Ttd

BAYU LESMANA TARUNA, S.H.I, M.H.

Ttd

HASCARYO, S.H., M.H.

Ttd

HENDRO AGUNG WIBOWO, S.H. M.H.

Panitera Pengganti,

Ttd

NURBAITI PASUE, S.H.

Perincian biaya :

1. ATK	Rp90.000,00
2. Meterai @ 10.000,00	Rp10.000,00
3. Panggilan Penggugat @ Rp150.000,00	Rp150.000,00
4. Panggilan Tergugat 1 @ Rp150.000,00 x 2 Panggilan	Rp300.000,00
5. Panggilan Tergugat 2 @ Rp150.000,00 x 2 Panggilan	<u>Rp300.000,00 +</u>
Total Keseluruhan	Rp850.000,00
(Delapan ratus lima puluh ribu rupiah)	

Halaman 29 dari 29, Putusan Nomor 58/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Gto

KM	HA 1	HA 2