



PUTUSAN

Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA
MAHKAMAH AGUNG

memeriksa perkara perdata khusus perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi memutus sebagai berikut dalam perkara antara:

ERAWATI TJIPTA, bertempat tinggal di Jalan Dukuh Setro 7/33, Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada bernama M. Tambunan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Jalan Kutisari Selatan II Nomor 66, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Mei 2016, sebagai Pemohon Kasasi dahulu Penggugat;

L a w a n:

I. PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. CQ PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK. REGIONAL V, yang diwakili Direktur Human Capital Management, Herdy Rosadi Harman, berkedudukan di Jalan Ketintang Nomor 156, Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada Hartoyo, S.H., dan kawan-kawan, Para Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, berkantor di Graha Merah Putih, Jalan Jend. Gatot Subroto Kav. 52, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 April 2017, sebagai Termohon Kasasi I dahulu Tergugat I;

II. PT INFOMEDIA NUSANTARA CQ PT INFOMEDIA NUSANTARA KANTOR CABANG SURABAYA, yang diwakili oleh Direktur CRM and Analytic Business, Riri Amalas Yulita, berkedudukan di Jalan Menur Nomor 34-F Surabaya, dalam hal ini memberi kuasa kepada Tedhi Hermawan, S.H., dan kawan-kawan, Para Advokat, berkantor di Gedung Graha Rakhmat, Jalan Prambanan Nomor 5 Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 8 Mei 2017, sebagai Termohon Kasasi II dahulu Tergugat II;

D a n:

1. KOPERASI PEGAWAI TELEKOMUNIKASI KANDATEL SURABAYA, berkedudukan di Jalan Kebalen Timur 2 Surabaya;

Halaman 1 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017



2. **KOPERASI INFOMEDIA NUSANTARA SURABAYA (KOPINSA)**, berkedudukan di Jalan Kusuma Bangsa 10-12 Surabaya;
3. **PT MEDIA PRIMA CQ PT MEDIA PRIMA KANTOR CABANG SURABAYA**, berkedudukan di Jalan Kutisari Nomor 58 C, Surabaya;
4. **PT SUPRACO INDONESIA CQ PT SUPRACO INDONESIA KANTOR CABANG SURABAYA**, berkedudukan di Jalan Kalianget Nomor 162, Surabaya;
5. **PT AYODIAPALA GRAHA KENCANA CQ PT AYODIAPALA GRAHA KENCANA KANTOR CABANG SURABAYA**, berkedudukan di Ruko Rich Place Blok I Nomor 7, Jalan Mayjen. Sungkono Nomor 149-151, Surabaya;
6. **PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA CQ PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA KANTOR CABANG SURABAYA**, yang diwakili oleh Direktur, Wiweka Sulistiyo Wibowo, berkedudukan Kantor Pusat di Jalan RS Fatmawati Nomor 77-81, Jakarta Selatan, dalam hal ini memberi kuasa kepada Evan Yudhianto, S.H., Advokat, berkantor di Jalan Ketintang Madya I Nomor 16, Surabaya, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 28 April 2017, sebagai Para Turut Termohon Kasasi dahulu Para Turut Tergugat;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata bahwa sekarang Pemohon Kasasi dahulu Penggugat telah mengajukan gugatan terhadap Termohon Kasasi I dahulu Tergugat I, Termohon Kasasi II dahulu Tergugat II dan Para Turut Termohon Kasasi dahulu Para Turut Tergugat di depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa pekerja Erawati Tjipta, bekerja mulai tanggal, 20 Juli 1998 atau masa kerja 17 tahun lebih dengan menerima upah UMK Kota Surabaya dan pembayaran upah terakhir bulan April 2015;
2. Bahwa Tergugat I merupakan subjek hukum berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas sebagai pemberi pekerjaan kepada Tergugat II yaitu melalui pemborongan pekerjaan *Call Center* 108;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa Tergugat II merupakan subjek hukum berbadan hukum berbentuk perseroan terbatas selaku penerima pekerjaan dari Tergugat I yaitu melalui pemborongan pekerjaan *Call Center* 108 dimana oleh Tergugat II mengalihkan pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada pihak ketiga yaitu kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI;
4. Bahwa Tergugat I, Tergugat II dan Turut Tergugat VI merupakan sebuah perusahaan Group (Telkom Group) akan halnya di dalam group itu sendiri Direksi perusahaan Tergugat I (PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.), berkedudukan sebagai Komisaris Utama pada perusahaan Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) kemudian para Direksi perusahaan Tergugat II berkedudukan sebagai Komisaris Utama dan Komisaris di perusahaan Turut Tergugat VI (PT Infomedia Solusi Humanika);
5. Bahwa Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan Turut Tergugat VI merupakan subjek hukum berbadan hukum berbentuk Koperasi dan Perseroan Terbatas yang menerima pemborongan pekerjaan dari Tergugat II dalam melaksanakan pekerjaan *Call Center* 108;
6. Bahwa pada bulan November 2014 adanya wacana dari Tergugat II dan Turut Tergugat VI bahwa perusahaan akan pindah (relokasi) ke Kabupaten Malang, akan halnya wacana relokasi tersebut, para pekerja meminta klarifikasi kepada Tergugat II dan Turut Tergugat VI yang pada intinya apabila para Pekerja tidak mau dimutasi, maka para pekerja dianggap mengundurkan diri dan tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT);
7. Bahwa Pekerja menolak dimutasi dan Tergugat II dan Turut Tergugat VI tidak memperpanjang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), maka pekerja yang tergabung dengan para Pekerja 59 orang menuntut hak-hak hukumnya mengingat masa kerja sudah cukup lama, sehingga status para Pekerja bukan lagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akan tetapi sudah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
8. Bahwa pada tanggal 25 Januari 2015 Turut Tergugat VI menerbitkan surat yang ditujukan kepada Pekerja yang isinya antara lain melarang pekerja masuk bekerja dengan hanya melakukan absensi di Pos Satpam pintu gerbang setiap hari sampai tanggal 14 Maret 2015;
9. Bahwa oleh karena Tergugat II dan turut Tergugat VI mengabaikan hak-hak hukum Para Penggugat, maka Para Penggugat yang tergabung 59 orang mengadakan permasalahan kepada DPRD Kota Surabaya dan telah sudah

Halaman 3 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

dilakukan pemanggilan untuk *hearing* kepada para pihak akan tetapi dalam *hearing* tersebut pihak perusahaan tidak hadir, sehingga perselisihan diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk dilakukan Mediasi oleh Mediator;

10. Bahwa Mediator berdasarkan Pasal 11 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah menghadirkan 2 (dua) Orang Saksi Ahli dalam sidang mediasi yaitu Bapak Dr. Bambang S. Widagdo Kusumo, S.H., M.Si., mantan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dan Bapak Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N., dari Universitas Airlangga Surabaya dengan memberikan keterangan sebagai berikut:

10.1. Keterangan Dr. Bambang S. Widagdo Kusumo, S.H., M.Si.;

- a. Bahwa berdasarkan Pasal 64, 65 dan 66 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, suatu perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau melalui penyediaan jasa pekerja/ buruh yang dibuat secara tertulis dengan syarat-syarat tertentu. Dalam praktek, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Demikian disebut pekerjaan *outsourcing*;
- b. Bahwa berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 antara lain menyatakan bahwa: Frasa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” dalam Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sepanjang perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh. Frasa “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” Pasal 65 ayat (7) dan Frasa “ Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu” Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang dalam perjanjian kerja tersebut tidak disyaratkan adanya pengalihan perlindungan hak-hak bagi pekerja/buruh yang objek kerjanya tetap ada, walaupun terjadi pergantian perusahaan yang

Halaman 4 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

melaksanakan sebagian pekerjaan borongan dari perusahaan lain atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

c. Bahwa dalam kaitan putusan Mahkamah Konstitusi RI Nomor 27/PUU-IX/2011 tersebut telah dikeluarkan beberapa peraturan sebagai berikut:

c.1. Surat Edaran Dirjen HI dan Jamsos Kemenakertrans RI Nomor B.31/PHI.JSK/I/2012 tentang Pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 27/PUU-IX/2011;

c.2. Pemenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain;

c.3. Surat Edaran Menakertrans RI Nomor SE.04/PERMEN/VIII/203 tentang Pedoman Pelaksanaan Permenakertrans R.I. Nomor 19 Tahun 2012;

c.4. Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;

d. Bahwa PT Infomedia Nusantara menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan pekerjaan kepada PT Infomedia Solusi Humanika kemudian merekrut pekerja/buruh diantaranya adalah pekerja/buruh sebagaimana diterangkan di atas melaksanakan pemborongan kerja tersebut dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat tahun 2013 (dengan beberapa variasi bulan). Dalam konteks ini posisi hukum PT Infomedia Nusantara adalah sebagai perusahaan pemberi pekerjaan borongan dan posisi hukum PT Indomedia Solusi Humanika adalah sebagai perusahaan penerima borongan, Sedangkan antara PT Infomedia Solusi Humanika dengan pekerja/buruh terjalin hubungan kerja berdasarkan PKWT yang ditandatangani masing-masing pihak;

e. Bahwa jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan (dalam hal ini PT Infomedia Solusi Humanika) harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan (dalam hal ini PT Infomedia Nusantara) kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya (Pasal 5 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012). Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan

Halaman 5 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017



penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan (Pasal 7 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012);

- f. Bahwa PT Infomedia Nusantara selaku perusahaan pemberi pekerjaan ternyata belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud Pasal 6 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012, maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PT Infomedia Solusi Humanika beralih kepada PT Infomedia Nusantara sejak ditandatanganinya perjanjian kerja antara para pekerja/buruh dengan PT Infomedia Solusi Humanika;
- g. Bahwa PT Infomedia Solusi Humanika sebagai perusahaan penerima pemborongan belum memiliki izin usaha yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) Perda Provinsi Jawa Timur Pelanggaran atas Pasal 17 ayat (1) tersebut diancam pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan denda paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) (Pasal 36 Perda Nomor 9 Tahun 2013 tentang Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan lain;

10.2. Keterangan Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N.;

- a. Bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan *Call Center* 108 antara PT Telkom Indonesia dengan PT Infomedia Nusantara, dapat dibenarkan karena hal tersebut merupakan pekerjaan penunjang bagi Telkom dan dilakukan terpisah dari manajemen atau kegiatan utama. Dasar hukum Pasal 65 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
- b. Bahwa pengalihan pelaksanaan sebagian pekerjaan PT Infomedia Nusantara kepada PT lain dan berakhir kepada PT ISH (Infomedia Solusi Humanika) tidak dapat dibenarkan oleh hukum, karena perusahaan pemborongan tidak boleh mensubkan kepada perusahaan lain. Dasar hukum: Pasal 8 ayat (4) Perda Jawa Timur Nomor 9 tahun 2013 *juncto* Pasal 3 ayat (1) Peraturan Gubernur Jatim Nomor 25 Tahun 2014;
- c. Bahwa pemborongan pekerjaan dari PT Infomedia Nusantara ke PT Infomedia Solusi Humanika tidak memenuhi syarat sebagaimana



- disyaratkan dalam Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
- d. Bahwa oleh karena perjanjian pemborongan antara PT Infomedia Nusantara ke PT Infomedia Solusi Humanika tidak memenuhi syarat pemborongan pekerjaan, maka menurut Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan (PT Infomedia Solusi Humanika) beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan (PT Infomedia Nusantara);
 - e. Bahwa oleh karena demi hukum status pekerja beralih dari PT Infomedia Solusi Humanika kepada PT Infomedia Nusantara harus memberikan kompensasi PHK yang berupa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, dengan perhitungan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;
 - f. Bahwa apabila terjadi perselisihan terkait dengan status peralihan pekerja PT Infomedia Solusi Humanika ke PT Infomedia Nusantara dan mengenai PHK, maka penyelesaiannya melalui Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI);
11. Bahwa pada tanggal 3 September 2015 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menerbitkan surat anjuran dengan Nomor 69/PHI/IX/2015 yang menganjurkan: Agar pihak perusahaan (PT Infomedia Nusantara) memberikan kepada para Pekerja Sdr. Aunur Rofiq, dan kawan-kawan (59 orang) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 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;
12. Bahwa pertimbangan hukum dan kesimpulan Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya antara lain:
- 12.1. Bahwa permasalahan berawal ketika para pekerja resah karena ada wacana yang dimunculkan oleh perusahaan bahwa perusahaan akan pindah (relokasi) ke Malang sehingga para pekerja yang keberatan dengan rencana tersebut mengajukan permasalahan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang kemudian ditindaklanjuti dengan pencatatan perselisihan hubungan industrial;
 - 12.2. Bahwa PT Infomedia Nusantara menerima pekerjaan dari PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom Indonesia) yaitu pengelolaan *Call*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Center 108, hal ini dapat dibenarkan karena pekerjaan *Call Center 108* merupakan pekerjaan penunjang bagi PT Telekomunikasi Indonesia dan dilakukan terpisah dari manajemen atau kegiatan utama, penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui pemborongan atas pekerjaan *Call Center 108* dari PT Telekomunikasi Indonesia kepada PT Infomedia Nusantara sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 165 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

12.3. Bahwa kemudian PT Infomedia Nusantara meyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan berupa pengelolaan sumber daya manusia untuk menangani pekerjaan di *Call Center 108* tersebut kepada pihak ketiga yang berganti-ganti dan terakhir dengan PT Infomedia Solusi Humanika;

12.4. Bahwa meskipun para Pekerja terikat hubungan kerja dengan pihak lain yang merupakan rekanan PT Infomedia Nusantara (pihak ketiga yang berganti-ganti dan yang terakhir dengan PT Infomedia Solusi Humanika), namun dalam melaksanakan pekerjaan *Call Center 108* tetap di lokasi PT Infomedia Nusantara sehingga dalam hal ini pelaksanaan penyerahan pekerjaan dari PT Infomedia Nusantara kepada pihak lain tidak memenuhi syarat sebagaimana ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang pada intinya menyebutkan bahwa pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain harus dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;

12.5. Bahwa ketentuan Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan, dalam hal ketentuan pelaksanaan pekerjaan yang diserahkan kepada pihak lain tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;

12.6. Bahwa pelaksanaan pemborongan pekerjaan dari PT Infomedia Nusantara kepada pihak ketiga yang berganti-ganti dan yang terakhir dengan PT Infomedia Solusi Humanika tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, konsekuensinya adalah status hubungan kerja beralih kepada pihak PT Infomedia Nusantara, maka PT Infomedia Nusantara berkewajiban memberikan semua hak-hak pekerja sesuai ketentuan perundang-undangan sejak terjalannya hubungan kerja;

12.7. Bahwa kemudian hubungan kerja tidak berlanjut karena pihak perusahaan beranggapan perjanjian berakhir, maka ketika jasa pekerja

Halaman 8 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



tidak dipergunakan lagi atau dengan kata lain pihak perusahaan sudah tidak mempekerjakan lagi para pekerja, maka dalam masalah ini pihak perusahaan dikategorikan melakukan tindakan efisiensi;

- 12.8. Bahwa apabila perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap para pekerja dengan kategori tindakan efisiensi, maka para pekerja masih berhak atas pesangon yang besarnya berpedoman pada ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan, pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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);
13. Bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan di Turut Tergugat VI tidak dicatatkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
14. Bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI. Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain Pasal 5 menyatakan: Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan, kemudian Pasal 6 menyatakan: Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, selanjutnya Pasal 7 ayat (1) menyatakan: Perusahaan Pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, sedangkan ayat (2) menyatakan: Apabila perusahaan pemberi



pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

15. Bahwa Tergugat II menyerahkan sebagian pelaksanaan pemborongan pekerjaan kepada pihak ketiga yang berganti-ganti yaitu ke Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI namun dalam melaksanakan pekerjaan *Call Center* 108 tersebut tetap berada di lokasi Tergugat II, sehingga pelaksanaan tersebut adalah bertentangan dengan Pasal 65 ayat (2) huruf a Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 8 ayat (4) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 *juncto* Pasal 3 ayat (2) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 25 Tahun 2014;
16. Bahwa pada tanggal 23 Februari 2015 Tergugat II mengirimkan surat yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya perihal: pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang dalam Pemborongan Pekerjaan akan hal surat Tergugat II tersebut tidak dapat diproses lebih lanjut oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya karena jenis pekerjaan dari Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan Tergugat I (PT Telekomunikasi Indonesia Tbk.) kepada PT Infomedia Nusantara dan pelaksanaan tersebut sebagian diserahkan kepada perusahaan lain Turut Tergugat VI (PT Infomedia Solusi Humanika). Hal itu bertentangan dengan Pasal 8 ayat (4) Peraturan Daerah Jawa Timur Nomor 9 Tahun 2013 *juncto* Pasal 3 ayat (2) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 25 Tahun 20014;
17. Bahwa Tergugat II mengalihkan pekerjaan kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan terakhir kepada Turut Tergugat VI bukan perintah langsung dari Tergugat I akan tetapi perintah langsung dari Tergugat II, maka penyerahan pemborongan pekerjaan tersebut bertentangan dengan hukum sebagaimana dimaksud Pasal 65 ayat (8) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 dan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, sehingga Tergugat I yang berkedudukan selaku Komisaris perusahaan Tergugat II haruslah ikut bertanggung jawab secara tanggung renteng dengan Tergugat II atas hak-hak hukum Para Penggugat termasuk kompensasi PHK yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang



penggantian hak dengan perhitungan sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003;

18. Bahwa perbuatan Tergugat I selaku Komisaris Utama perusahaan Tergugat II yang tidak melakukan pengawasan/kontrol dengan standard operasional yang baik dan benar terhadap Tergugat II yang hal itu berakibat penyerahan berupa *Call Center* 108 yang diberikan oleh Tergugat II kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan terakhir kepada Turut Tergugat VI diklasifikasikan sebagai perbuatan pelanggaran Undang Undang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa Wacana Tergugat II dan Turut Tergugat VI tentang relokasi perusahaan ke Kabupaten Malang adalah merupakan rekayasa belaka untuk tujuan tertentu karena ternyata bahwa *Call Center* 108 terhitung 31 Desember 2015 sudah dihentikan dari Tergugat II di Surabaya, maka Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja dikategorikan sebagai tindakan efisiensi;
20. Bahwa oleh karena Tergugat I telah menghentikan *Call Center* 108 dari Tergugat II di Surabaya, penghentian mana dikategorikan sebagai tindakan Efisiensi, maka konsekuensi hukumnya atas hak-hak hukum pekerja selain kewajiban Tergugat I juga kewajiban Tergugat II secara tanggung renteng;
21. Bahwa oleh Tergugat I dan Tergugat II tidak mencatatkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan juga tidak melaporkan penerima pemborongan pekerjaan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagaimana dimaksud Pasal 13 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tanggal 21 Juni 2004 dan Pasal 5 dan 6 serta 7 ayat (1.2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Nomor. 19 Tahun 2012, maka demi hukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng haruslah bertanggung jawab terhadap hak-hak hukum para pekerja sebagaimana telah diatur dan dijamin undang-undang;
22. Bahwa jenis pekerjaan *Call Center* 108 adalah pekerjaan terus menerus juga masa kerja pekerja Erawati Tjipta, sudah 17 Tahun lebih maka berdasarkan Pasal 59 ayat (1) dan ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 100/Men/VI/2004 Pasal 3 ayat (2) maka, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) haruslah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);
23. Bahwa pada tanggal 15 Februari 2016, Kuasa Hukum Para Penggugat mengirimkan surat yang ditujukan kepada Direktur Utama perusahaan Tergugat II di Jakarta perihal: penyelesaian permasalahan di luar pengadilan,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

akan halnya surat tersebut telah mendapatkan tanggapan/jawaban dalam surat Nomor 0004/IN/00010.102/16 tertanggal 25 Februari 2016 yang menyebutkan bersedia melakukan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan;

24. Bahwa pada tanggal 10 Maret 2016 Tergugat II dengan kuasa Penggugat melakukan pertemuan upaya damai sebagaimana tindak lanjut surat Direktur Utama perusahaan Tergugat II Nomor 0004/IN/00010.102 /16 tertanggal 25 Februari 2016 tersebut, kemudian pada tanggal 1 April 2016, selanjutnya pada tanggal 6 April 2016 hanya ditawarkan sebesar Rp5.000.000,00 per orang dan hingga sampai gugatan ini di daftarkan di Kepaniteraan PHI pada Pengadilan Negeri Surabaya belum tercapai upaya damai tersebut;
25. Bahwa sejatinya Para Penggugat tidak ingin mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi demi kepastian hukum, juga para Tergugat tidak melakukan proses Pemutusan Hubungan Kerja kepada lembaga penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka pekerja mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendapatkan hak sebagaimana Pasal 164 ayat (1) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
26. Bahwa para Tergugat telah tidak membayar upah pekerja Erawaty Tipta, sejak bulan Mei 2015 maka Pasal 93 ayat (2) huruf f Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa ketentuan “no work no pay” tidak berlaku dan Tergugat wajib membayar upah Penggugat apabila bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan akan tetapi Tergugat tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari;
27. Bahwa Pendapat Mahkamah dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 yaitu: Menurut Mahkamah, perlu ada penafsiran yang pasti terkait frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, agar terdapat kepastian Hukum yang adil dalam pelaksanaan dari frasa “belum ditetapkan” a quo, sehingga para pihak dapat memperoleh jaminan dan kepastian Hukum terhadap perolehan hak-hak mereka dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial. Menurut Mahkamah, frasa “belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh

Halaman 12 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap;

28. Bahwa dengan ini Penggugat mengajukan permohonan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mendapatkan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 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 dikalikan UMK Kota Surabaya Tahun 2016 sebesar Rp3.045.000,00 dan upah yang belum dibayar sejak bulan Mei 2015 sampai dengan bulan Desember 2015 dikalikan UMK Kota Surabaya Tahun 2015 sebesar Rp2.710.000,00 dan upah yang belum dibayar bulan Januari 2016 sampai dengan bulan April 2016 dikalikan UMK Kota Surabaya Tahun 2016 sebesar Rp3.045.000,00 serta upah proses mulai bulan Juni 2016 sampai dengan Putusan yang berkekuatan hukum tetap sebagaimana putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tanggal 19 September 2011 dengan perincian sebagai berikut:

Erawati Tjipta, telah bekerja sejak tanggal 20 Juli 1998 atau masa kerja 17 Tahun lebih

- Uang Pesangon: 2 x 9 x Rp3.045.000,00	=Rp54.810.000,00
- Uang Penghargaan masa kerja: 6xRp3.045.000,00	=Rp18.270.000,00
- Uang Penggantian hak 15 % x Rp73.080.000,00	=Rp10.962.000,00
- Upah yang belum dibayar bulan April 2015 s.d. Desember 2015 (8 bulan) x Rp2.710.000,00	=Rp21.680.000,00
- Upah yang belum dibayar bulan Januari 2016 s.d. April 2016 (4 bulan) x Rp3.045.000,00	=Rp12.180.000,00+
Jumlah:	=Rp117.902.000,00

Upah proses mulai bulan Mei 2016 s.d. Putusan yang berkekuatan hukum tetap;

29. Bahwa akibat perbuatan Tergugat I dan Tergugat II telah membawa penderitaan kehidupan ekonomi (materiil) tidak berlebihan kiranya ditambah dengan bunga 0,5 % (nol koma lima persen) setiap bulan terhitung sejak gugatan ini diputus oleh majelis Hakim yang memeriksa perkara sampai



dengan hak Penggugat dibayar lunas oleh Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng;

30. Bahwa gugatan ini diajukan dengan didukung bukti-bukti yang sah dan autentik, oleh karena itu tidaklah berlebihan kiranya apabila Penggugat memohon supaya amar putusan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada upaya hukum berupa kasasi dan peninjauan kembali serta upaya lainnya baik bantahan dan/atau perlawanan (verzet);
31. Bahwa perkara ini timbul akibat dari perbuatan dari Tergugat I dan Tergugat II, maka harus dihukum membayar seluruh biaya perkara secara tanggung renteng;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, Penggugat mohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya agar memberikan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Tergugat I dan Tergugat II telah melakukan perbuatan pelanggaran Undang Undang Ketenagakerjaan;
3. Menyatakan Tergugat I tidak melakukan pengawasan/kontrol yang benar dan baik kepada Tergugat II atas penyerahan pemborongan pekerjaan *Call Center* 108;
4. Menyatakan Penyerahan pemborongan pekerjaan oleh Tergugat II kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI tidak sah;
5. Menyatakan para Tergugat belum membayar upah pekerja Erawati Tjipta sejak bulan Mei 2015;
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan para Tergugat putus terhitung putusan ini dibacakan;
7. Menghukum Tergugat I dan Tergugat II secara tanggung renteng membayar hak-hak Penggugat secara tunai dan sekaligus dengan perincian sebagai berikut:

Erawati Tjipta, telah bekerja sejak tanggal 20 Juli 1998 atau masa kerja 17 tahun lebih

- Uang Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}54.810.000,00$
- Uang Penghargaan masa kerja: $6 \times \text{Rp}3.045.000,00 = \text{Rp}18.270.000,00$
- Uang Penggantian hak 15 % $\times \text{Rp}73.080.000,00 = \text{Rp}10.962.000,00$
- Upah yang belum dibayar bulan April 2015 s.d.
Desember 2015 (8 bulan) $\times \text{Rp}2.710.000,00 = \text{Rp}21.680.000,00$
- Upah yang belum dibayar bulan Januari 2016 s.d.



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

April 2016 (4 bulan) x Rp3.045.000,00 = Rp12.180.000,00+

Jumlah: = Rp117.902.000,00

Upah proses mulai bulan Mei 2016 s.d. Putusan yang berkekuatan hukum tetap;

Ditambah dengan bunga sebesar 0.5% (nol koma lima persen) setiap bulan terhitung sejak gugatan ini diputus sampai hak-hak Para Penggugat dibayar lunas oleh Tergugat I dan Tergugat II;

8. Membebaskan secara tanggung renteng seluruh biaya kepada Tergugat I dan Tergugat II;

Atau: Manakala Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya berpendapat lain mohon putusan yang adil dan benar (*ex aequo et bono*)

Bahwa terhadap gugatan tersebut di atas, Tergugat I mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

1. Gugatan Salah Pihak

Pasal 1 angka 1 Undang Undang PPHI Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan:

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan”;

Pasal 1 angka 6 huruf a dan b Undang Undang PPHI Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan:

“Pengusaha adalah:

- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya”;

Pasal 1 angka 7 huruf a dan b Undang Undang PPHI menyatakan:

“Perusahaan adalah:

- Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Halaman 15 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Pasal 1 angka 9 Undang Undang PPHI Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan:

“Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”;

Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan:

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

Bahwa sesuai dengan gugatan Penggugat sendiri, pada poin 10.1. huruf f halaman 4, jelas dan nyata, didalilkan sebagai berikut:

“f. Bahwa PT Infomedia Nusantara selaku perusahaan pemberi pekerjaan ternyata belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud Pasal 6 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012, maka demi hukum hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan PT Infomedia Solusi Humanika beralih kepada PT Infomedia Nusantara sejak ditandatanganinya perjanjian kerja antara para pekerja/buruh dengan PT Infomedia Solusi Humanika”;

Adalah fakta yang tidak dapat dibantah kebenarannya bahwa perjanjian kerja yang ditandatangani adalah perjanjian antara Penggugat dengan Turut Tergugat VI, dan bukan antara Penggugat dengan Tergugat I. Maka berdasarkan hal dimaksud, jelas menunjukkan bahwa tidak pernah ada hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I. Selain itu juga dikarenakan:

- Tidak pernah ada Perjanjian Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I;
- Penggugat menerima perintah bukan dari Tergugat I;
- Penggugat tidak mendapatkan upah dari Tergugat I;
- Penggugat tidak bekerja di Perusahaan Tergugat I;

Dari fakta-fakta di atas, tidak dapat dibantah kebenarannya bahwa tidak ada hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat. Dengan demikian, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Ketenagakerjaan, seharusnya para pihak dalam perkara *a quo* hanyalah Penggugat dengan Pihak yang mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat saja. Sedangkan Tergugat I, tidak dapat digugat dalam perkara *a quo* karena tidak mempunyai hubungan kerja dengan Penggugat;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan hal-hal tersebut maka patut bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima atau setidaknya tidaknya mengeluarkan Tergugat I sebagai Pihak dalam perkara *a quo*;

2. Gugatan Prematur

a. Bahwa yang dimaksud para pihak oleh Penggugat dalam gugatannya pada poin 9 halaman 2, jelas dan nyata, tidak termasuk Tergugat I karena Tergugat I tidak termasuk pihak yang dipanggil untuk mengikuti *hearing* oleh DPRD Kota Surabaya. Hal itu menunjukkan bahwa memang Tergugat I bukanlah pihak yang dapat dimintai pertanggungjawaban, sehingga tidak perlu adanya perundingan bipartit, panggilan *hearing*, Mediasi sampai dengan proses pengadilan yang melibatkan Tergugat I sebagai Pihak yang bersengketa;

b. Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang Undang PPHI, menyatakan: "Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial";

Pasal 136 Undang Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bahwa perselisihan hubungan industrial wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal tersebut menekankan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dapat diteruskan pada tahap mediasi apabila penyelesaian melalui bipartit tidak dilaksanakan;

Bahwa sampai dengan gugatan ini diajukan, Penggugat tidak pernah melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat I, dan Tergugat I juga belum pernah menjadi pihak dalam proses mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya mengenai perselisihan dalam perkara *a quo*;

Hal mana terbukti dalam gugatan Penggugat pada poin 11 halaman 4 dan 5, yang mengutip Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagai berikut:

"Bahwa pada tanggal 3 September 2015 Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menerbitkan surat anjuran dengan Nomor 69/PHI/IX/2015 yang menganjurkan: Agar pihak perusahaan (PT Infomedia Nusantara) memberikan kepada para Pekerja Sdr. Aunur Rofiq, dan kawan-kawan (59 orang) uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat

Halaman 17 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



(3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”;

Berdasarkan fakta hukum tersebut, dan dikarenakan terbukti tidak pernah ada perundingan bipartit dan mediasi yang melibatkan Tergugat I sebagai pihak, maka sudah sepatutnyalah bagi Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan Penggugat atau setidaknya mengeluarkan Tergugat I dari perkara *a quo*;

3. Gugatan Tidak Jelas

Bahwa jelas dan nyata, gugatan juga ditujukan kepada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. sebagai Tergugat I, Koperasi Pegawai Telekomunikasi Indonesia Kandatel Surabaya Barat (Kopeptel Kandatel SBB) sebagai Turut Tergugat I, Koperasi Infomedia Nusantara Surabaya (Kopinsa) sebagai Turut Tergugat II, PT Media Prima sebagai Turut Tergugat III, PT Supraco Indonesia sebagai Turut Tergugat IV, dan PT Ayodiapala Graha Kencana sebagai Turut Tergugat V;

Namun, 2 (dua) orang saksi ahli yang dihadirkan oleh Mediator, yaitu Dr. Bambang S. Widagdo Kusumo, S.H., M.Si., (mantan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo) dan Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., C.N., (dari Universitas Airlangga Surabaya), dalam keterangannya jelas dan nyata, sama sekali tidak pernah menyebutkan adanya peran Tergugat I, Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V, hal mana diuraikan oleh Penggugat sendiri pada poin 10 halaman 2 sampai dengan halaman 4 Surat gugatannya;

Selain itu, dalam anjuran yang diajukan sebagai dasar pengajuan gugatan, jelas dan nyata, sama sekali tidak menyebutkan Tergugat I, Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV dan Turut Tergugat V sebagai pihak dalam Mediasi;

Berdasarkan hal-hal tersebut, maka adalah patut bagi Majelis Hakim untuk menolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut di atas, Turut Tergugat I mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

I. Tentang Legal Standing Kuasa Hukum Penggugat Tidak Jelas;

1. Bahwa dalam surat Penggugat tanggal 30 Mei 2016, secara tegas disebutkan: yang bertanda tangan di bawah ini: 1. M. Tambunan, S.H., 2. Tiksno Wardoyo, S.H., M.H., 3. Ely Jhonson PMT, S.H., tempat/tanggal



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

lahir Surabaya 28 November 1982, umur 33 tahun lebih, jenis kelamin laki-laki, agama Kristen Protestan, warga Negara Indonesia, alamat Jalan Kutisari Selatan II Nomor 66 Surabaya, pekerjaan Advokat status kawin, pendidikan S1 Hukum, tanggal mulai berlaku KTPA 27 Mei 2014 tanggal berakhir KTPA November 2016 Nomor KTPA: 261302/DPP-KAI/2010, 4. Choirul Subeki, S.H.;

2. Bahwa dari susunan format subjek gugatan dalam hal ini kuasa hukum Penggugat surat gugatan Penggugat adalah tidak jelas, 3 (tiga) orang kuasa hukum Nomor 1, 2 dan 3 mempunyai identitas yang sama satu sama lainnya, sedangkan untuk kuasa hukum Nomor 4, penulisannya dipisahkan dan tidak dijelaskan identitasnya;
 3. Bahwa Turut Tergugat I memperlakukan identitas kuasa hukum Penggugat, terkait masalah apakah yang bersangkutan mempunyai kewenangan untuk beracara di muka persidangan;
 4. Bahwa dalam surat kuasa khusus tanggal 25 Mei 2016 yang dijadikan dasar untuk menyusun, menandatangani serta mengajukan gugatan *a quo*, dinyatakan dengan tegas bahwa mereka bertindak baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri;
 5. Bahwa karena identitas kuasa hukum Penggugat tidak jelas, apakah mereka benar-benar telah berhak untuk secara sendiri-sendiri mewakili pemberi kuasa dimuka persidangan ataukah tidak, sehingga surat kuasa dan surat gugatan tersebut masih perlu dipertanyakan apakah ditandatangani oleh pihak yang berhak untuk itu ataukah tidak;
 6. Bahwa apabila ternyata surat kuasa dan surat gugatan tersebut ditandatangani oleh pihak yang tidak berwenang untuk itu, maka jelas surat kuasa dan surat gugatan Penggugat *a quo* harus dinyatakan cacat hukum dan batal demi hukum;
- II. Tentang Gugatan Penggugat Tidak Jelas, Kabur Dan *Obscuur Libel*;
1. Bahwa dalam poin 3 posita gugatan, Penggugat dengan tegas telah mendalilkan "bahwa Tergugat II ... selaku penerima pekerjaan dari Tergugat I yaitu melalui pemborongan pekerjaan..., dimana oleh Tergugat II mengalihkan pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada pihak ketiga yaitu kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI;
 2. Bahwa dari poin 3 posita gugatan, Penggugat, maka perlu dicermati hal-hal sebagai berikut:

Halaman 19 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017



- a. Penggugat tidak jelas statusnya apakah sebagai pekerja dan Para Tergugat, ataukah Turut Tergugat I ataukah merupakan pekerja dari pengusaha lain;
 - b. Tidak jelas kapan Penggugat dialihkan dari Tergugat II ke Turut Tergugat I, dari Turut Tergugat I ke Turut Tergugat II dan seterusnya;
 - c. Bahwa dengan telah dialihkannya Penggugat dari Turut Tergugat I ke Turut Tergugat II, maka hak dan kewajiban Turut Tergugat I kepada Penggugat telah berakhir sejak tanggal peralihan Penggugat tersebut kepada Turut Tergugat II;
 - d. PHK terhadap Penggugat terjadi pada tanggal 25 Januari 2015, Turut Tergugat I sudah tidak mempunyai hubungan hukum sama sekali dengan Penggugat karena telah dialihkan ke Turut Tergugat II;
3. Bahwa dengan demikian dalil gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Turut Tergugat I merupakan dalil gugatan yang tidak jelas, kabur dan *obscuur libel*, karenanya harus ditolak dan atau setidaknya harus dinyatakan tidak dapat diterima;
- III. Tentang Penggugat Tidak Mempunyai Kepentingan/*Legal Standing* Terhadap Turut Tergugat I;
1. Bahwa menyitir pendapat Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., dalam bukunya Hukum Acara Perdata Indonesia halaman 29, ditegaskan “tuntutan hak sebagaimana telah diterangkan dimuka adalah tindakan yang bertujuan memperoleh perlindungan hak yang diberikan oleh Pengadilan untuk mencegah *eigenrichting*. Orang yang mengajukan tuntutan hak memerlukan atau berkepentingan akan perlindungan hukum. Ia mempunyai kepentingan untuk memperoleh perlindungan hukum, maka oleh karena itu ia mengajukan tuntutan hak ke Pengadilan. Kiranya sudah selayaknya apabila disyaratkan adanya kepentingan untuk mengajukan tuntutan hak, seseorang yang tidak menderita kerugian mengajukan tuntutan hak, tidak mempunyai kepentingan. Sudah wajar kalau tuntutannya itu tidak diterima oleh Pengadilan”;
 2. Bahwa dalam poin 3 posita gugatan Penggugat dengan tegas telah mendalilkan: “bahwa Tergugat II...selaku penerima pekerjaan dari Tergugat I yaitu melalui pemborongan pekerjaan...dimana oleh Tergugat II mengalihkan pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada pihak ke III yaitu kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI;



3. Bahwa dengan telah dialihkannya Penggugat dari Turut Tergugat I ke Turut Tergugat II, maka hak dan kewajiban Turut Tergugat I kepada Penggugat telah berakhir sejak tanggal peralihan Penggugat tersebut kepada Turut Tergugat II;
4. Bahwa dengan demikian Penggugat sudah tidak mempunyai kepentingan lagi terhadap Turut Tergugat I, sehingga gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Turut Tergugat I seharusnya ditolak dan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima karena diajukan oleh pihak yang tidak mempunyai kepentingan;

IV. Tentang *Error In Subjecto*;

1. Bahwa gugatan harus diajukan oleh dan atau terhadap pihak yang mempunyai Hubungan hukum sebagaimana putusan Mahkamah Agung RI tanggal 7 Juli 1971 Nomor 294 K/Sip/1971;
2. Bahwa dalam poin 3 posita gugatan Penggugat dengan tegas telah mendalilkan "Bahwa Tergugat II...selaku penerima pekerjaan dari Tergugat I yaitu melalui pemborongan pekerjaan...dimana oleh Tergugat II mengalihkan pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada pihak ke tiga yaitu kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI;
3. Bahwa dengan telah dialihkannya Penggugat dari Turut Tergugat I ke Turut Tergugat II, maka hak dan kewajiban Turut Tergugat I kepada Penggugat telah berakhir sejak tanggal peralihan Penggugat tersebut kepada Turut Tergugat II, atau dengan kata lain sejak tanggal dialihkannya Penggugat ke Turut Tergugat II, maka sejak tanggal tersebut Penggugat sudah tidak mempunyai Hubungan hukum sama sekali dengan Turut Tergugat I;
4. Bahwa demikian pula dalam anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor 69/PHI/IX/2015 tanggal 3 September 2015 tentang perselisihan pemutusan Hubungan kerja pihak-pihaknya adalah PT Infomedia Nusantara (Tergugat II) dan PT Infomedia Solusi Humanika (Turut Tergugat VI);
5. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, ditegaskan: Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;



6. Bahwa dari ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut jelas bahwa yang dijadikan dasar untuk mengajukan gugatan adalah anjuran Mediator yang dalam perkara ini adalah anjuran Mediator Hubungan Industrial Nomor 69/PHI/IX/2015 tanggal 3 September 2015 tentang perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pihak-pihaknya adalah PT Infomedia Nusantara (Tergugat II) dan Infomedia Solusi Humanika (Turut Tergugat VI);
7. Bahwa karena pihak-pihak yang terlibat dalam anjuran mediator tersebut hanyalah antara Penggugat dengan Tergugat II dan Turut Tergugat VI, maka gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Turut Tergugat I adalah salah sasaran (*error in subjecto*) karena gugatan Penggugat yang ditujukan kepada Turut Tergugat I haruslah ditolak dan atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

Bahwa terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah memberikan Putusan Nomor 108/G/2016/PHI Sby., tanggal 29 November 2016 yang amarnya sebagai berikut:

Dalam Eksepsi:

- Menerima eksepsi Tergugat I;

Dalam Pokok Perkara:

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);
- Membebaskan biaya perkara dalam perkara ini kepada Negara sebesar Rp3.206.000,00 (tiga juta dua ratus enam ribu rupiah);

Menimbang, bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut diucapkan dengan hadimnya Penggugat pada tanggal 29 November 2016, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 25 Mei 2016 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 14 Desember 2016, sebagaimana temyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 93/Kas/2016/PHI.Sby., *juncto* 108/G/2016/PHI.Sby., yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, permohonan tersebut disertai/diikuti dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 20 Desember 2016;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Para Tergugat dan Para Turut Tergugat masing-masing pada tanggal 18 April 2017, 5 Mei 2017, 27 April 2017, 26 April 2017, 19 April 2017, 26 April 2017, 20 April 2017 dan 26 April 2017, kemudian Tergugat I, Tergugat II dan Turut Tergugat VI mengajukan kontra



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya masing-masing pada tanggal 27 April 2017, 17 Mei 2017 dan 9 Mei 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta keberatan-keberatannya telah diberitahukan kepada pihak lawan dengan saksama, diajukan dalam tenggang waktu dan dengan cara yang ditentukan dalam undang-undang, sehingga permohonan kasasi tersebut secara formal dapat diterima;

Menimbang, bahwa keberatan-keberatan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dalam memori kasasinya pada pokoknya adalah:

1. Bahwa atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tersebut, Pemohon Kasasi berkeberatan dan menolaknya dengan tegas, karena Pemohon Kasasi berpendirian bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya telah salah/keliru dalam melaksanakan hukum serta memutus perkara atas dasar hal-hal yang bertentangan dengan hukum;
2. *Judex Facti* tidak mencermati ketentuan Pasal 83 ayat (1) menyatakan: Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat;
3. Bahwa pertimbangan Majelis Hakim halaman 38 alinea terakhir dan halaman 39 alinea 1 yang menyatakan:
 - Menimbang, bahwa mengenai gugatan salah pihak, Majelis Hakim berpendapat berdasarkan Pasal 1 angka (15) *juncto* Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh;
 - Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim membaca, memeriksa berkas perkara *a quo* dengan seksama ditemukan fakta antara Penggugat dan Tergugat I tidak mempunyai hubungan kerja karena tidak ada perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat I dan/atau tidak ada surat yang menerangkan bahwa Penggugat pernah bekerja pada Tergugat I ;
 - Menimbang, bahwa Majelis Hakim berkesimpulan gugatan Penggugat salah sasaran pihak yang digugat, dimana antara Penggugat dan Tergugat I tidak ada hubungan hukum dengan perkara, sehingga mengakibatkan kekeliruan orang yang ditarik sebagai Tergugat;
 - Menimbang bahwa mengenai gugatan prematur, Majelis Hakim berpendapat setelah membaca, memeriksa berkas perkara *a quo* dengan

Halaman 23 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

seksama dan berdasarkan surat Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor 560/6431/436.6.12/2015 tanggal 3 September 2015 Perihal Anjuran dan Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya Nomor 69/PHI/IX/2015 Tentang Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara PT Infomedia Nusantara dan PT Infomedia Solusi Humanika dengan Sdr. Aunur Ropi dan kawan-kawan (59 Orang), ditemukan fakta antara Penggugat dan Tergugat I tidak dilakukan mediasi;

Pertimbangan tersebut Pemohon Kasasi semula Penggugat sama sekali tidak sependapat dalam pertimbangan yang menyatakan hubungan kerja adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh karena:

- 3.1. Telah didalilkan oleh Penggugat dalam posita gugatan halaman 2 poin 2 menyatakan Tergugat I (PT Telkom Indonesia) memberikan pekerjaan kepada Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) untuk melaksanakan pekerjaan *Call Center* 108;
- 3.2. Dalam posita halaman 2 Point 3. Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) selaku penerima pekerjaan dari Tergugat I mengalihkan pekerjaan tersebut kepada pihak ketiga yaitu kepada Turut Tergugat I, Turut Tergugat II, Turut Tergugat III, Turut Tergugat IV, Turut Tergugat V dan yang terakhir kepada Turut Tergugat VI yang melaksanakan *Call Center* 108 tetap dilokasi Tergugat II (PT Infomedia Nusantara);
- 3.3. Penyerahan pekerjaan dari Tergugat I (PT Infomedia Nusantara kepada Turut Tergugat I, II, III, IV, V dan Turut Tergugat VI tidak dilaporkan oleh Tergugat I kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012. Dengan demikian apabila perusahaan pemberi pekerjaan memberikan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan maka hubungan kerja antara Para Penggugat beralih kepada perusahaan pemberi pekerja yaitu Tergugat (PT Infomedia Nusantara);
- 3.4. Turut Tergugat I, II, III, IV, V dan Turut Tergugat VI ternyata belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud Pasal 6 Permenakertrans RI Nomor 19 Tahun 2012, maka demi hukum hubungan kerja Para Penggugat beralih kepada Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) sejak ditandatangani perjanjian kerja antara para Penggugat dengan Turut Tergugat I, II, III, IV, V dan VI;

Halaman 24 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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)



3.5. Tergugat I (PT Telkom Indonesia) dan Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) ada hubungan hukum dan masing-masing memiliki kewajiban antara pemberi pekerjaan dengan penerima pekerjaan termasuk kewajiban tanggung renteng kepada Penggugat karena jelas dan tegas pekerjaan yang dikerjakan Penggugat adalah pekerjaan *Call Center* 108 produk dari Tergugat I bahkan yang paling ironis Majelis Hakim yang memeriksa perkara tidak mencermati bahwa pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat I kepada Tergugat II melanggar hukum yakni Pasal. 5. 6 dan 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Pertanyaan besar kalau perusahaan melakukan pelanggaran hukum apakah pekerja harus dikorbankan? Sungguh-sungguh suatu dilema yang menyesatkan;

Berdasarkan uraian di atas bahwa antara Tergugat I (PT Telkom Indonesia) selaku pemberi pekerjaan, dan Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) selaku penerima pekerjaan terikat hubungan hukum, juga antara Tergugat II dan Penggugat selaku Pekerja terikat hubungan kerja. Sehingga Tergugat I dapat ditarik sebagai Tergugat termasuk berkewajiban secara tanggung renteng dengan Tergugat II atas hak-hak Penggugat;

4. Pertimbangan Majelis Hakim halaman 39 alinea 4 dan halaman 40 poin 1.2 dan 3 menyatakan:

- Menimbang, bahwa sebelum dilakukan mediasi wajib dilakukan perundingan bipartit sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan jika perundingan bipartit gagal maka dicatatkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan berdasarkan Pasal 5 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan: Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dalam pengajuan gugatan risalah atau anjuran dari hasil mediasi antara Para Pihak merupakan syarat dalam pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2003;
- Menimbang, bahwa pengajuan gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 3 ayat (1) *juncto* Pasal 4 ayat (1)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

juncto Pasal 5 *juncto* Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004;

- Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat I beralasan hukum, karenanya eksepsi tersebut dikabulkan sehingga gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
- Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat I dikabulkan dan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*), maka menurut pendapat Majelis Hakim gugatan dalam pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan lagi;

Pertimbangan tersebut keliru karena:

- 4.1. Bahwa surat Tergugat I (PT Telkom Indonesia) Nomor Tel.332/PS.000/DR5-10300000/2016 jelas dan tegas menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I tidak ada, sehingga tidak dilibatkan dan/atau tidak diikutsertakan dalam mediasi, surat mana telah dibuktikan Penggugat yang diberi tanda P.8;
- 4.2. Bahwa demikian juga Surat Dinas Tenaga Kerja Nomor 560/9220/436.6.12/2016 yang menyatakan surat Tergugat II (PT Infomedia Nusantara) tentang permohonan pendaftaran perjanjian pemborongan tidak dapat diproses lebih lanjut karena pekerjaan adalah dari Tergugat I (PT Telkom Indonesia), surat mana telah dibuktikan Penggugat yang diberi tanda P.9;
- 4.3. Jelas dan tegas Majelis Hakim tidak mengembalikan gugatan Penggugat sebagaimana yang dipertimbangkan dalam Pasal 83 ayat (1) pada hal wajib dikembalikan akan tetapi justru gugatan Penggugat yang melampirkan anjuran Nomor 69/PHI/IX/2015 tanggal 3 September 2015 gugatan dilanjutkan, demikian juga majelis Hakim tidak pernah meminta Penggugat untuk menyempurnakan gugatan sebagaimana ayat (2) sehingga majelis Hakim telah tidak melakukan kewajiban yang diperintahkan oleh undang-undang;

Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut, Mahkamah Agung berpendapat:

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 20 Desb 2016 dan kontra memori kasasi masing-masing tanggal 27 April 2017, 17 Mei 2017 dan 9 Mei 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *judex facti*, dalam hal ini Pengadilan

Halaman 26 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa pertimbangan hukum putusan *Judex Facti* yang mengabulkan eksepsi Tergugat dan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*) dapat dibenarkan. Karena berdasarkan fakta-fakta dalam perkara *a quo*, *Judex Facti* telah memberikan pertimbangan yang cukup, dimana ternyata pengajuan gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* belum memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) *juncto* Pasal 4 ayat (1) *juncto* Pasal 5 *juncto* Pasal 83 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu belum melakukan penyelesaian perselisihan secara musyawarah dan mufakat dalam perundingan bipartit;

Bahwa selain itu antara Penggugat dan Tergugat I tidak ada hubungan kerja karena tidak ada perjanjian kerja dan juga tidak ada surat yang menerangkan Penggugat pernah bekerja pada Tergugat I. Penggugat dan Tergugat I juga tidak melakukan mediasi, karena itu sudah tepat *Judex Facti* memberi putusan gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata bahwa Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: ERAWATI TJIPTA, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), sebagaimana ditentukan dalam Pasal 58 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

M E N G A D I L I :

1. Menolak permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi: **ERAWATI TJIPTA** tersebut;

Halaman 27 dari 28 hal. Put. Nomor 1355 K/Pdt.Sus-PHI/2017

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

2. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Senin, tanggal 13 November 2017 oleh H. Hamdi, S.H., M.Hum., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H., dan Dr. Fauzan, S.H., M.H., Hakim-Hakim Ad Hoc PHI, masing-masing sebagai Anggota, putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari itu juga oleh Ketua dengan dihadiri oleh Anggota-Anggota tersebut dan oleh Edy Wibowo, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para Pihak.

Anggota-anggota:

ttd./

H. Dwi Tjahyo Soewarsono, S.H., M.H.

ttd./

Dr. Fauzan, S.H., M.H.

Ketua,

ttd./

H. Hamdi, S.H., M.Hum.

Panitera Pengganti,

ttd./

Edy Wibowo, S.H., M.H.

**UNTUK SALINAN
MAHKAMAH AGUNG RI.**

a.n Panitera

Panitera Muda Perdata Khusus,

RAHMI MULYATI, S.H., M.H.
NIP. 19591207 198512 2 002