



**PUTUSAN**

Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA  
MAHKAMAH AGUNG**

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

1. **TEVY MUSTAFA**, bertempat tinggal di Jalan Prof. Moch Yamin Gang Warga RT 1 RW 6 Kelurahan Sayang, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
2. **DEDE SULAEMAN**, bertempat tinggal di Jalan Pangeran Hidayatullah Nomor 129 A RT 3 RW 12 Kelurahan Limbangsari, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
3. **DEDEN HIDAYAT SAPUTRA**, bertempat tinggal di BTN Gadung Permai K2 RT 4 RW 16, Desa Bojong, Kecamatan Karangtengah, Kabupaten Cianjur;
4. **INNA FITRIAWATI**, bertempat tinggal di Jalan Yos Sudarso Nomor 28 RT 3 RW 15 Kelurahan Sayang, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
5. **ERLIS PURNAMA**, bertempat tinggal di Jalan Siliwangi Gang Laksana Nomor 2 RT 3 RW 16 Kelurahan Sayang, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
6. **DHIAN KOMALASARI**, bertempat tinggal di Jalan Ir. H. Juanda Gang Irian Nomor 13/27 RT 1 RW 17 Kelurahan Bojongherang, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
7. **YANTO SUGIHARTONO**, bertempat tinggal di Gang Mesjid Salman Al Farisi RT 2 RW 22 Kelurahan Sayang, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
8. **DEDAH JUBAEDAH**, bertempat tinggal di Jalan Dr. Muwardi Gang Bunisari RT 2 RW 18 Kelurahan Bojongherang Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur;
9. **HAZZIKRI**, bertempat tinggal di Perumahan Arwinda Cluster Blok B Nomor 8 RT 3 RW 3 Desa Bojong, Kecamatan Karangtengah, Kabupaten Cianjur;

Kesebelasnya warga negara Indonesia, dalam hal ini memberi kuasa kepada Kambusiha, S.H, dan H. Abdul Rahman, S.H., Pengurus Pimpinan Pusat Serikat Pekerja Elektronik Elektrik

Halaman 1 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (PP SPEE FSPMI),  
berkantor di Jalan Raya Pondok Gede Nomor 11 Dukuh,  
Kramat Jati, Jakarta, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal  
20 Mei 2017;

Para Pemohon Kasasi dahulu Para Penggugat;

L a w a n:

1. **PT. PLN. (Persero) Distribusi Jawa Barat, yang awalnya bernama PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat-Banten**, berkedudukan di Jalan Asia Afrika Nomor 63 Bandung Jawa Barat, diwakili oleh General Manager, Iwan Purwana, dalam hal ini memberi kuasa kepada Drs. Makki Yulian, S.H., M.Si, dan Budi Ramadani, S.H., M.H., para Advokat berkantor di Jalan Pratista Barat X Nomor 24 Antapani Kidul Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 9 Juni 2017;
2. **PT. HALEYORA POWERINDO, yang awalnya bernama PT. Mitra Insan Utama**, berkedudukan di Jalan PHH. Mustopa Nomor 45 Bandung, diwakili oleh Zulfiantora Tanjung selaku Direktur Utama, dalam hal ini memberi kuasa kepada Budhi Agung S, S.H., Advokat berkantor di Jalan Ciliwung Nomor 12 Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 15 Juni 2017;

Para Termohon Kasasi dahulu Tergugat I dan II;

D a n:

1. **DINDIN SAPRUDIN**, bertempat tinggal di Sabandar Regency Blok C5 RT 3 RW 9 Desa Sabandar, Kecamatan Karang Tengah, Kabupaten Cianjur;
2. **AI KURNIASIH**, bertempat tinggal di Jalan Kavling Bojongsari Blok F4 RT 4 RW 12 Desa Sabanan, Kecamatan Karagtengah, Kabupaten Cianjur;

Para Turut Termohon Kasasi dahulu Penggugat 4 dan 10;

Mahkamah Agung tersebut;

Membaca surat-surat yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa dari surat-surat tersebut ternyata sekarang Para Pemohon Kasasi dahulu sebagai Para Penggugat dan Para Turut Termohon Kasasi dahulu sebagai Penggugat 4 dan 10, telah mengajukan gugatan terhadap sekarang Para Termohon Kasasi dahulu sebagai Tergugat I dan II di

Halaman 2 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

depan persidangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, pada pokoknya sebagai berikut:

1. Bahwa Tergugat I yaitu PT. PLN. (Persero) Distribusi Jawa Barat yang awalnya bernama PT. PLN. (Persero) Distribusi Jawa Barat dan Banten adalah perusahaan pemberi pemborongan pekerjaan yang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada Tergugat II;
2. Bahwa Tergugat II yaitu PT. Haleyora Powerindo yang awalnya bernama PT. Mitra Insan Utama adalah merupakan perusahaan yang menerima pemborongan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I;
3. Bahwa para penggugat adalah pekerja PT. Haleyora Powerindo dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT);
4. Bahwa para penggugat telah bekerja di PT. Haleyora Powerindo dengan masa kerja yang berbeda-beda dengan perincian sebagai berikut:

NO	NAMA	NO. INDUK	JABATAN	AREA KERJA	STATUS PEKERJA	MASA KERJA					UPAH
						PAR PELI N	PT. MIU	PT. UJPK	PT. HPI	TOTAL	
1	YANTO SUGIHARTONO	12008-CJR	Adm. Perencanaan	Area Cianjur	PKWT		2005 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	8 TH	1.239.000
2	DHIAN KOMALASARI	12048-CJR	Sekretaris Asman Dist Adm. Pengendalian Keuangan	Area Cianjur dan Rayon Cipanas	PKWT		2003 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	10 TH	1.239.000
3	DEDE SULAEMAN	12046-CJR	Adm. Penyambungan & Pemutusan	Rayon Cianjur Kota	PKWT		2003 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	10 TH	1.239.000
4	HAZZIKRI G	12030-CJR	Adm. Penyambungan & Pemutusan	Rayon Cianjur Kota	PKWT		2003 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	10 TH	1.239.000
5	TEVY MUSTAFA	12049-CJR	Adm. Penagihan	Rayon Cianjur Kota	PKWT		2003 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	10 TH	1.239.000
6	DINDIN SAPRUDIN	12024-CJR	Adm. Penyambungan & Pemutusan	Rayon Cipanas	PKWT	1993 - 2003	2003 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	20 TH	1.239.000
7	AI KURNIASIH	04054-CJR	Adm. Penagihan	Rayon Cipanas	PKWTT		2004 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	9 TH	2.060.000
8	INNA FITRIAWATI	12033-CJR	Adm. Pelayanan Pelanggan	Rayon Mande	PKWT		2005 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	8 TH	1.239.000
9	DEDAH J	04055-CJR	Adm. Pencatatan Meter & Arsip	Rayon Mande	PKWTT		2004 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	9 TH	2.060.000
10	ERLIS PURNAMA	12027-CJR	Sekretaris Manajer Rayon	Rayon Mande	PKWT		2004 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	9 TH	1.239.000
11	DEDEN HIDAYAT	12001-CJRA	P2TL	Rayon Sukana gara	PKWT	1996 - 2003	2003 - 2010	2010 - 2011	2011 - 2013	17 TH	1.239.000

Halaman 3 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa selama menjalin hubungan kerja dengan Tergugat I dan Tergugat II, para Penggugat tergolong pekerja yang baik, rajin, disiplin, loyalitas dan bertanggung jawab, serta mempunyai dedikasi yang tinggi dalam bekerja;
6. Bahwa para Penggugat adalah kepala keluarga yang harus menanggung biaya hidup seorang istri/suami dan anaknya yang masih kecil dan masih duduk dibangku sekolah guna mengikuti wajib belajar yang di amanatkan oleh pemerintah dan sangat membutuhkan biaya yang sangat besar;
7. Bahwa para Penggugat mendapatkan upah terakhir pada bulan Nopember 2013 dari Tergugat II / PT. Haleyora Powerindo setiap bulan yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan tabel pada angka 4 diatas;
8. Bahwa Tergugat II/PT. Haleyora Powerindo adalah merupakan perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dari Tergugat I/PT. PLN (Persero), Distribusi Jawa Barat sebagaimana diakui dan diatur dalam Pasal 1 huruf d dan Lampiran Alur Kegiatan Proses Pekerjaan dalam keputusan direksi PT. PLN (Persero) Nomor: 147.K/DIR/2006 tentang Pekerjaan Utama dan Pekerjaan Penunjang di Lingkungan PT. PLN (Persero), bunyi Pasal 1 huruf d: Perusahaan Lain, adalah perusahaan pemborong pekerjaan atau perusahaan penyediaan jasa pekerja;
9. Bahwa pekerjaan para Penggugat adalah melakukan pekerjaan Administrasi Manajemen, antara lain: perencanaan dan pengembangan, SDM, sistem informasi, keuangan, hukum yang merupakan bagian dari distribusi dan Manajemen penjualan tenaga listrik Manajemen lainnya, antara lain: perencanaan dan pengembangan, SDM, sistem informasi, keuangan, hukum yang merupakan bagian dari penjualan sebagaimana diatur dalam lampiran Keputusan Direksi PLN (Persero) Nomor 147.K/DIR/2006;
10. Bahwa para Penggugat telah bekerja pada Tergugat II yang melakukan pekerjaan pemberi borongan pekerjaan pada Tergugat I yang ditempatkan di PT. PLN (Persero) di Rayon atau Area Cianjur yaitu sebagai pekerja/tenaga administrasi PT. PLN selama 10 tahun lebih tanpa terputus;
11. Bahwa proses pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan pekerjaan inti atau pekerjaan utama PT. PLN (Persero), sebagaimana diuraikan dalam tabel dibawah ini:

URAIAN PEKERJAAN Para Penggugat

BAGIAN ADMINISTRASI

PLN CIANJUR

Halaman 4 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NO	NAMA PELAKSANA	BAGIAN	URAIAN PEKERJAAN	TEMPAT KERJA
1	YANTO SUGIHARTONO	Adm Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"><li>Pembuatan SPK (Surat Perjanjian Kerja) SR APP</li></ul>	PLN Area Cianjur
2	DHIAN KOMALASARI	Sekretaris ASMAN DISTRIBUSI  DAN  Adm Pengendali Keuangan	<ul style="list-style-type: none"><li>Membuat SPK</li><li>Membuat RAB</li><li>Pengendalian surat masuk</li><li>Pengendalian surat keluar</li><li>Pengarsipan surat-surat, nota dinas dll</li><li>Membuat surat keluar dan nota dinas</li><li>Membuat bukti kas</li><li>Petty cash</li><li>Transaksi bank</li><li>Membuat saldo kas/bank</li><li>Cash flow</li><li>Mutasi kas imprest per bulan</li><li>Membuat daftar absensi cleaning service</li><li>Membuat daftar kebutuhan untuk kantor rayon</li><li>Melakukan kuisioner pelayanan pelanggan, PD, PB setiap hari</li><li>Membuat bukti kas pengeluaran dan penerimaan</li><li>Membuat laporan keuangan rayon setiap bulan</li></ul>	PLN Area Cianjur  PLN RAYON CIPANAS
3	DEDE SULAEMAN	Adm. Penyambungan dan Pemutusan	<ul style="list-style-type: none"><li>Menerima PK (Perintah Kerja) pemasangan SR/APP, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH eks P2TL, penggantian KWH periodik dari Pelayanan Pelanggan untuk diserahkan ke vendor pelaksana</li><li>Menerima PK yang sudah dilaksanakan untuk di input ke aplikasi AP2T untuk diremajakan (entry PDL)</li><li>Menerima TUL VI-03 (bongkar rampung) dari Bagian Penagihan yang nantinya diserahkan ke vendor</li><li>Menerima kembali pengembalian TUL VI-03 tersebut yang kemudian diekspedisi ke Bagian Pelayanan Pelanggan untuk dieksekusi mutasi N (Bongkar)</li><li>Membuat kode 7 (bon pemakaian material gudang) untuk pemasangan SR/APP, perubahan daya dan migrasi</li><li>Membuat kode 7 (pemakaian material gudang) untuk penggantian KWH DG, Eks P2TL, Periodik dll</li><li>Membuat bon 3 (pengembalian barang) pengembalian MCB ek, perubahan daya, penggantian KWH migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik, Bongkar rampung TUL VI-03</li><li>Membuat RAB dan SPK Pemasangan SR/APP 1 Fasa</li><li>Memasukkan data pelanggan, penyambungan baru, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik dan diarsipkan ke tempat penyimpanan (odher)</li><li>Pengelolaan tunggakan</li><li>Pembuatan laporan kinerja</li></ul>	PLN Rayon Kota Cianjur
4	HAZZIKRI	Adm. Penyambungan dan Pemutusan	<ul style="list-style-type: none"><li>Menerima PK (Perintah Kerja) pemasangan SR/APP, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH eks P2TL, penggantian KWH periodik dari Pelayanan Pelanggan untuk diserahkan ke vendor pelaksana</li><li>Menerima PK yang sudah dilaksanakan untuk di input ke aplikasi AP2T untuk diremajakan (entry PDL)</li><li>Menerima TUL VI-03 (bongkar rampung) dari Bagian Penagihan yang nantinya diserahkan ke</li></ul>	PLN Rayon Kota Cianjur

Halaman 5 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NO	NAMA PELAKSANA	BAGIAN	URAIAN PEKERJAAN	TEMPAT KERJA
			<ul style="list-style-type: none"><li>vendor</li><li>Menerima kembali pengembalian TUL VI-03 tersebut yang kemudian diekspedisi ke Bagian Pelayanan Pelanggan untuk dieksekusi mutasi N (Bongkar)</li><li>Membuat kode 7 (bon pemakaian material gudang) untuk pemasangan SR/APP, perubahan daya dan migrasi</li><li>Membuat kode 7 (pemakaian material gudang) untuk penggantian KWH DG, Eks P2TL, Periodik dll</li><li>Membuat bon 3 (pengembalian barang) pengembalian MCB ek, perubahan daya, penggantian KWH migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik, Bongkar rampung TUL VI-03</li><li>Membuat RAB dan SPK Pemasangan SR/APP 1 Fasa</li><li>Memasukkan data pelanggan, penyambungan baru, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik dan diarsipkan ke tempat penyimpanan (odner)</li></ul>	
5	TEVY MUSTAFA	Adm. Penagihan dan Humas	<ul style="list-style-type: none"><li>Cetak TUL VI-03 (bongkar rampung)</li><li>Membongkar KWH pelanggan yang menunggak diatas 3 bulan</li><li>Membuat SPK Penagihan ke vendor untuk pekerjaan pembongkaran dan pelunasan bersambung</li><li>Menangani penyalaan KWH pelanggan yang rekening tunggaknya sudah dilunasi</li><li>Melakukan sosialisasi dengan memberikan edukasi tentang PLN, mulai dari tingkat RT, SD, kecamatan juga ke institusi baik itu institusi pemerintah maupun swasta, organisasi dll</li><li>Mengatasi segala permasalahan yang dihadapi PLN dengan pihak eksternal.</li><li>Melanjutkan koordinasi dengan unsur Muspida Kab Cianjur, ketika akan mengadakan suatu event/acara</li></ul>	PLN Rayon Kota Cianjur
6	DINDIN SAPRUDIN	Adm. Penyambungan dan Pemutusan	<ul style="list-style-type: none"><li>Menerima PK (Perintah Kerja) pemasangan SR/APP, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH eks P2TL, penggantian KWH periodik dari Pelayanan Pelanggan untuk diserahkan ke vendor pelaksana</li><li>Menerima PK yang sudah dilaksanakan untuk di input ke aplikasi AP2T untuk diremajakan (entry PDL)</li><li>Menerima TUL VI-03 (bongkar rampung) dari Bagian Penagihan yang nantinya diserahkan ke vendor</li><li>Menerima kembali pengembalian TUL VI-03 tersebut yang kemudian diekspedisi ke Bagian Pelayanan Pelanggan untuk dieksekusi mutasi N (Bongkar)</li><li>Membuat kode 7 (bon pemakaian material gudang) untuk pemasangan SR/APP, perubahan daya dan migrasi</li><li>Membuat kode 7 (pemakaian material gudang) untuk penggantian KWH DG, Eks P2TL, Periodik dll</li><li>Membuat bon 3 (pengembalian barang) pengembalian MCB ek, perubahan daya, penggantian KWH migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik, Bongkar rampung TUL VI-03</li><li>Membuat RAB dan SPK Pemasangan SR/APP 1 Fasa</li><li>Memasukkan data pelanggan, penyambungan</li></ul>	PLN Rayon Cipanas

Halaman 6 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

NO	NAMA PELAKSANA	BAGIAN	URAIAN PEKERJAAN	TEMPAT KERJA
			baru, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik dan diarsipkan ke tempat penyimpanan (odner)	
7	AI KURNIASIH	Informasi Teknologi dan Penagihan	<ul style="list-style-type: none"><li>Melakukan billing rekening listrik setiap bulan</li><li>Membuat Data Pengusahaan Per Bulan</li><li>Pengiriman Memo 3 dan Memo 4</li><li>Melakukan koreksi rekening</li><li>Membuat laporan koreksi rekening per bulan</li><li>Maintenance hardware dan software</li><li>Maintenance jaringan lokal (LAN) dan WAN</li><li>Melayani pengaduan pelanggan (yang berhubungan dengan pencatatan meter)</li><li>Monitoring penggunaan aplikasi keuangan, teknik maupun distribusi yang sudah online</li><li>Koordinator Pengarsipan Induk Langganan</li><li>Mengarsipkan semua histori pelanggan dari mulai pasang baru sampai transaksi terakhir.</li><li>Pencarian data-data yang diperlukan oleh manajemen menggunakan oracle developer</li><li>Pemeliharaan dan monitoring database aplikasi Costumer Information System (CIS) yang menggunakan database oracle</li><li>Memasukkan data pelanggan, penyambungan baru, perubahan daya, migrasi, penggantian KWH DG, penggantian KWH Eks P2TL, penggantian KWH Periodik dan diarsipkan ke tempat penyimpanan (odner)</li></ul>	PLN Rayon Cipanas
8	INNA FITRIAWATI	Adm. Pelayanan Pelanggan	<ul style="list-style-type: none"><li>Menerima pendaftaran permohonan pemasangan baru, rubah daya, sambung pesta dll</li></ul>	PLN Rayon Mande (data menyusul)
9	DEDAH J	Informasi Teknologi, Adm. Cater dan Pengarsipan	<ul style="list-style-type: none"><li>Melakukan billing rekening listrik setiap bulan</li><li>Membuat Data Pengusahaan Per Bulan</li><li>Pengiriman Memo 3 dan Memo 4</li><li>Melakukan koreksi rekening</li><li>Membuat laporan koreksi rekening per bulan</li><li>Maintenance hardware dan software</li><li>Maintenance jaringan lokal (LAN) dan WAN</li><li>Melayani pengaduan pelanggan (yang berhubungan dengan pencatatan meter)</li><li>Monitoring penggunaan aplikasi keuangan, teknik maupun distribusi yang sudah online</li><li>Koordinator Pengarsipan Induk Langganan</li><li>Mengarsipkan semua histori pelanggan dari mulai pasang baru sampai transaksi terakhir.</li><li>Pencarian data-data yang diperlukan oleh manajemen menggunakan oracle developer</li><li>Pemeliharaan dan monitoring database aplikasi Costumer Information System (CIS) yang menggunakan database oracle</li><li>Install database oracle untuk aplikasi CIS dan penjualan rekening offline di kantor pelayanan di Rayon Tanggeung</li></ul>	PLN Rayon Mande
10	ERLIS PURNAMA	Sekretaris Manager Rayon	<ul style="list-style-type: none"><li></li></ul>	PLN Rayon Mande (data menyusul)
11	DEDEN HIDAYAT	P2TL	<ul style="list-style-type: none"><li>Mempersiapkan peralatan kerja sesuai SOP</li><li>Cetak data Target Operasi (TO) untuk di lapangan</li><li>Pemeriksaan SR APP konsumen di lapangan, pengukuran kwh + / -, periksa segel dll</li><li>Hasil Temuan lapangan dibuat Berita Acara dan dilaporkan untuk diselesaikan segalanya</li><li>Monitor Berita Acara apakah sudah diselesaikan, jika tidak ada tindak lanjut maka dibuat Surat Panggilan</li></ul>	PLN Rayon Sukanagara



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa pada dasarnya Perusahaan pemberi pekerjaan atau Tergugat I /PT. PLN (Persero) Jawa Barat dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan yaitu Tergugat II/PT. Halezora Powerindo, sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Pasal 64:

*"Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnya melalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis"*

13. Bahwa mengenai penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan bagi Tergugat I kepada perusahaan penerima pemborongan kepada Tergugat II, sebagaimana dimaksud dalam perkara *a quo* harus memenuhi syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Ketentuan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- (3) Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum;
- (4) Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (5) Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.
- (6) Hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara

Halaman 8 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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)





perusahaan lain dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya;

- (7) Hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59;
- (8) Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
- (9) Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan pemberi pekerjaan sesuai dengan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (7).

Peristiwa hukum yang sebenarnya:

- a. Pasal 65 ayat (2) huruf a, bahwa pada kenyataannya para Penggugat dalam bekerja yang dilakukan setiap hari secara rutin adalah pekerjaan yang tidak terpisah dari kegiatan inti atau utama pada Tergugat I, pekerja Tergugat I dan pekerja Tergugat II berada dalam satu ruangan dan satu pekerjaan yang sama, artinya para Penggugat dalam bekerja setiap hari untuk melakukan pekerjaannya berada dalam satu ruangan atau satu gedung yang sama dengan pekerja atau pegawai tetap/pegawai organik PT. PLN (Persero) Area Cianjur;
- b. Bahwa setelah tahun 2013 para Penggugat tidak dipekerjakan kembali oleh Tergugat II lalu pekerjaan para Penggugat diambil alih oleh pekerja tetap/pegawai organik PT. PLN (Persero) Area Cianjur sampai dengan sekarang, hal ini membuktikan bahwa pekerjaan para Penggugat merupakan pekerjaan inti dari Tergugat I/PT. PLN (Persero) Area Cianjur;  
Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat yang tidak terpisah dengan kegiatan utama dari Tergugat I sehingga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf a;
- c. Pasal 65 ayat (2) huruf c, bahwa pekerjaan yang dilakukan para Penggugat bukan merupakan pekerjaan penunjang dari Tergugat I, karena pada kenyataannya pekerjaan para Penggugat dalam melakukan pekerjaan administrasi sebagai pekerjaan yang sangat penting untuk menunjang proses bisnis PT. PLN (Persero) Area



Cianjur, hal ini merupakan pekerjaan UTAMA bukan pekerjaan penunjang dari Tergugat I, karena output dari pekerjaan tersebut adalah untuk kepentingan PT. PLN secara langsung;

Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan kegiatan utama bukan pekerjaan penunjang dari Tergugat I sehingga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf c;

- d. Pasal 65 ayat (2) huruf d, bahwa pekerjaan penggugat merupakan pekerjaan yang dapat menghambat produksi secara langsung, karena apabila para Penggugat tidak melakukan pekerjaan tersebut sudah dipastikan PT. PLN/Tergugat I tidak dapat berjalan dan tidak dapat melakukan pelayanan kepada pelanggan secara langsung; Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan pekerjaan yang dapat menghambat proses produksi dari Tergugat I sehingga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (2) huruf d;

- e. Pasal 65 ayat (4), bahwa mengenai perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja antara pekerja Tergugat I dan pekerja Tergugat II terbukti tidak sama bahkan ada perbedaan, seperti:

a. upah pokok b. uang tunjangan-tunjangan c. dan lain-lain

Hal tersebut diatas dalam huruf d menunjukkan bahwa perlindungan dan syarat-syarat kerja antara pekerja Tergugat I dan pekerja Tergugat II yaitu para Penggugat tidak sama atau ada perbedaan sehingga tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 ayat (4);

14. Bahwa sesuai peristiwa hukum sebagaimana terurai diatas pada angka 13 huruf a, b, c, d dan e yang mana juga telah diuraikan dalam proses pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat dan telah dijelaskan secara terperinci dalam angka 11 diatas, sudah sangat jelas dan terang benderang bahwa Tergugat I dalam hal menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada Tergugat II tidak memenuhi syarat dan ketentuan Pasal 65 ayat (2) dan ayat (3), maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja Pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan, yaitu para Penggugat sebagai pekerja Tergugat II berubah status hubungan kerja kepada pekerja Tergugat I/PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat;

15. Bahwa dengan beralihnya status hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat I sejak adanya pelanggaran yaitu sejak para Penggugat



bekerja menjadi pekerja pada TEGUGAT II atau sejak tahun 1994 dan atau sejak tahun 2003, maka dapat dipastikan tidak ada perjanjian kerja secara tertulis, tidak ditandatangani oleh pihak para Penggugat dan Tergugat I dan tidak dibuat dalam rangkap dua, sehingga hal tersebut tidak memenuhi syarat ketentuan Pasal 54 ayat (1) huruf i dan ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

Sebagaimana bunyi Pasal 54 UU. Nomor 13 Tahun 2003:

(1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis perusahaan;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- g. Memulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

(2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf (e) dan huruf (f), tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

(3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja;

Hal tersebut diatas tentang hubungan kerja kedua belah pihak yaitu antara para Penggugat dan Tergugat I/PT. PLN (Persero) tanpa adanya perjanjian kerja secara tertulis merupakan suatu pelanggaran hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 54 UU Nomor 13 Tahun 2003;

16. Bahwa sehubungan perjanjian kerja antara para Penggugat dan Tergugat I tidak memenuhi syarat ketentuan undang-undang, maka perjanjian tersebut bertentangan dengan hukum dan atau tidak sah, sehingga dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu atau pekerja tetap (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi sebagai berikut:



Pasal 57 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin;
  - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu;
17. Bahwa selain dalil dan alasan tersebut diatas pada angka 15 dan 16 hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat I yang merupakan pekerjaan bersifat tetap bukan pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan tambahan dan perjanjian kerja yang dibuat secara berulang-ulang serta melebihi batas waktu yang ditentukan dalam perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang mana perjanjian waktu tertentu hanya dapat dilakukan paling lama 3 (tiga) tahun, hal ini tidak sesuai dengan ketentuan undang. undang Pasal 59 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 15 kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
  - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
  - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
  - c. pekerjaan yang bersifat musiman; atau
  - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui;
- (4) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun;
- (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum

Halaman 12 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan;

- (6) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun;
- (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;
- (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

Pasal 15 Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004:

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Hal tersebut diatas tentang perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 15 Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004, maka demi hukum





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pkwtt) atau pekerja tetap/pegawai organik PT. PLN (Persero);

18. Bahwa dikarenakan Tergugat I melanggar sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 54, Pasal 57 dan Pasal 59 UU. Nomor 13 Tahun 2003 Jo. Kepmenaker Nomor 100 Tahun 2004, maka demi hukum status hubungan kerja para Penggugat berubah menjadi pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja Tetap (PKWTT) pada Tergugat I/PT. PLN (Persero);

19. Bahwa Rekomendasi Panitia Kerja (Panja) Outsourcing BUMN Komisi IX DPR RI bulan Oktober 2013 adalah sebagai berikut :

“Pekerja di perusahaan BUMN yang sedang mengalami proses PHK sepihak, skorsing/dirumahkan harus dipekerjakan kembali pada perusahaan BUMN di seluruh Indonesia. Dalam hal ini pekerja telah memenuhi kriteria Pasal 59 UU. Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka harus diangkat tanpa syarat pada posisi dan jabatan yang sesuai di Perusahaan BUMN”;

20. Bahwa dalam penyelesaian perselisihan hak tersebut diatas, telah di adakan rapat pada tanggal 3 Desember 2013 yang bertempat diruang rapat Banggar DPRD kabupaten Cianjur yang dihadiri oleh:

1. Anggota Komisi IV DPRD Kabupaten Cianjur;
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupten Cianjur;
3. Manager Area PLN Cianjur;
4. Pimpinan perusahaan: PT. Haleyora Powerindo, PT. Mahiza Karya Mandiri dan para Pekerja *Outsourcing* PLN Cianjur yang didampingi oleh serikat pekerja FSPMI;

21. Bahwa hasil rapat tersebut diatas Bupati Kabupaten Cianjur mengeluarkan surat rekomendasi dengan Nomor: 560/9095/DSTKT/2013 tertanggal 12 Desember 2013 dan DPRD Kabupaten Cianjur mengeluarkan surat REKOMENDASI dengan Nomor: 171/509/DPRD tertanggal 27 Desember 2013, yang isinya adalah sebagai berikut:

“Agar pekerja outsourcing PLN Cianjur diangkat menjadi karyawan/pegawai tetap di PT. PLN Cianjur dan upah selama proses penyelesain perselisihan tetap dibayarkan”

22. Bahwa hasil kesepakatan dalam Rapat Kerja Komisi IX DPR RI dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri BUMN RI tanggal 14 Maret 2014 adalah sebagai berikut:

1. Mengangkat semua pekerja penyerahan sebagian pekerjaan dan pemborongan pekerjaan (*Outsourcing*) yang ada di Perusahaan BUMN yang tidak sesuai dengan Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-

Halaman 14 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diangkat menjadi pekerja tetap oleh perusahaan BUMN tersebut;

2. Mempekerjakan kembali semua pekerja *outsourcing* yang sudah di PHK dan sedang dalam proses PHK pada posisi semula dan jabatan semestinya sesuai dengan asas profesionalisme di perusahaan BUMN;
  3. Memenuhi semua hak-hak normatif para pekerja di perusahaan BUMN;
  4. Membayar secara penuh penuh hak-hak lainnya kepada pekerja BUMN yang menjadi korban PHK tidak sah dengan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
23. Bahwa hasil pemeriksaan Direktorat Jenderal Pengawas Ketenagakerjaan di perusahaan PT. PLN (Persero) pada tanggal 21 Januari 2014 sesuai Surat Perintah Direktur Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor SP. 04/PPK-NKJ/I/2014 tanggal 7 Januari 2014, yang dikeluarkan dengan Nota Pemeriksaan Nomor B.53/PPK/III/2014, yang isinya dalam Nomor 4 adalah sebagai berikut:
- Oleh karena kepada para pekerja yang bekerja di perusahaan pemborongan pekerjaan di lingkungan PT. PLN (Persero) dimaksud, sebagaimana Pasal 65 ayat (8) yang berbunyi dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh beralih dari perusahaan penerima pemborongan menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan+
24. Bahwa hasil pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur dengan Nomor 560/118 DSTKT/2014 tertanggal 10 Januari 2014 yang isinya sebagai berikut:
1. Bahwa pekerjaan yang diserahkan ke perusahaan lain adalah pekerjaan utama yaitu: administrasi, catat meteran, pelayanan teknik *billing management*;
  2. Untuk itu sesuai dengan ketentuan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 65 ayat (8) dan Pasal 66 ayat (4) maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antar pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan khususnya bagian administrasi, catat meteran, pelayanan teknik dan *billing management*;
25. Bahwa sudah sangat jelas dan terang benderang dari hasil Rekomendasi Panja DPR RI Komisi IX, hasil pemeriksaan Direktorat Jenderal Pengawasan Ketenagakerjaan, hasil rekomendasi Bupati Kabupaten Cianjur, hasil

Halaman 15 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

rekomendasi ketua DPRD Kabupaten Cianjur serta hasil Pengawasan Disnaker Kabupaten Cianjur bahwa Tergugat I dalam hal ini PT. PLN (Persero) dalam menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada Tergugat II, tidak memenuhi Pasal 65 dan Pasal 66 UU. Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

26. Bahwa para Penggugat pada tanggal 1 Desember 2013 tidak diberikan pekerjaan oleh Tergugat I sehingga Tergugat II memberikan surat PHK;
27. Bahwa dengan adanya perselisihan hubungan industrial karena ketidaksesuaian mengenai pekerjaan yang diberikan dan yang dilakukan oleh para Penggugat, maka para Penggugat ingin menyelesaikan permasalahan tersebut melalui rapat bipartit dengan memberikan surat permohonan bipartit ke-1 kepada Tergugat I pada tanggal 22 Juni 2015 dan diterima oleh Tergugat I, namun Tergugat I menjawab surat permohonan perundingan bipartit yang isinya, bahwa para Penggugat bukan merupakan pekerja Tergugat I/PLN (Persero) Jawa Barat, sehingga Tergugat tidak mau Bipartit dan di suruh melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat II;
28. Bahwa dengan tidak adanya perundingan bipartit pertama antara Penggugat dengan Tergugat I, maka kemudian Penggugat memberikan surat permohonan Bipartit kedua pada tanggal 30 Juni 2015; namun Tergugat I menjawab surat permohonan perundingan bipartit yang isinya sama dengan surat yang pertama, yaitu bahwa para Penggugat bukan merupakan pekerja Tergugat I/PLN (Persero) Jawa Barat, sehingga Tergugat tidak mau Bipartit dan di suruh melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat II;
29. Bahwa dengan tidak adanya perundingan bipartit kedua antara Penggugat dengan Tergugat I, maka kemudian Penggugat memberikan surat permohonan Bipartit ketiga pada tanggal 6 Juli 2015; namun Tergugat I menjawab surat permohonan perundingan bipartit yang isinya sama dengan surat yang kedua, yaitu bahwa para Penggugat bukan merupakan pekerja Tergugat I/PLN (Persero) Jawa Barat, sehingga Tergugat tidak mau Bipartit dan di suruh melakukan perundingan bipartit dengan Tergugat II;
30. Bahwa kemudian para Penggugat memberikan surat permohonan Bipartit kepada Tergugat II/PT HPI pada tanggal 13 Juli 2015;
31. Bahwa pada tanggal 5 Agustus 2015 dilakukan rapat bipartit antara Penggugat dengan Tergugat II/PT HPI, namun tidak kesepakatan;
32. Bahwa sehubungan tidak ada perundingan antara Penggugat dengan Tergugat I dan tidak ada kesepakatan perundingan bipartit dengan Tergugat II, maka Penggugat mendaftarkan perselisihan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat;

Halaman 16 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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)



33. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat II tanpa dihadiri oleh Tergugat I pada telah melakukan Mediasi pada tanggal 8, 23 Desember 2015 dan 26 Januari dan 18 Februari 2016 telah dilakukan mediasi, dan tidak ada kesepakatan dalam Mediasi tersebut;
34. Bahwa dikarenakan tidak adanya kesepakatan dalam Mediasi tersebut, maka Mediator Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Barat mengeluarkan anjuran dinas pada tanggal 3 Maret 2016 dengan nomor surat 567/1233/Perlin;
35. Bahwa selama proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan Tergugat II, Para Penggugat tidak pernah menerima upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima setiap bulannya;
36. Bahwa tindakan Tergugat I yang tidak membayarkan upah kepada Penggugat, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Juncto* Pasal 25 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
- Pasal 93 (2) huruf f Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:
- (1) Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku, dan pengusaha wajib membayar upah apabila:
- a. pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - b. pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan;
  - c. pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitan, membaptiskan anaknya, isteri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau isteri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia;
  - d. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara;
  - e. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
  - f. pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha;
  - g. pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat;



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- h. pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha; dan
  - i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan.
- (3) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a sebagai berikut:
- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah;
  - b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah;
  - c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah;
  - d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25 % (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.
- (4) Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c sebagai berikut :
- a. pekerja/burh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari;
  - b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - c. mengkhitan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari;
  - g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari;
- (5) Pengaturan pelaksanaan ketentuan sebagaimana ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Pasal 155 (3) UU Nomor 13 Tahun 2003:

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada

Halaman 18 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan:

Pengusaha wajib membayar upah apabila Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, karena kesalahan sendiri atau kendala yang seharusnya dapat dihindari oleh pengusaha;

37. Bahwa oleh karena selama dalam proses perselisihan hak ini Tergugat I tidak membayar Upah kepada para Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Juncto* Pasal 25 PP Nomor 78 Tahun 2015, terhitung sejak Bulan Desember Tahun 2013 sampai dengan bulan Nopember tahun 2016 atau sampai gugatan ini didaftarkan dan diperiksa serta diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bandung, sebesar Rp 549.756.000,00 (lima ratus empat puluh sembilan juta tujuh ratus lima puluh enam ribu rupiah);

Upah Proses Yang Belum Dibayar:

NO	NAMA	UPAH	JUMLAH BULAN	JUMLAH UPAH
1	YANTO SUGIHARTONO	1.239.000	36	44.604.000
2	DHIAN KOMALASARI	1.239.000	36	44.604.000
3	DEDE SULAEMAN	1.239.000	36	44.604.000
4	HAZZIKRI G	1.239.000	36	44.604.000
5	TEVY MUSTAFA	1.239.000	36	44.604.000
6	DINDIN SAPRUDIN	1.239.000	36	44.604.000
7	AI KURNIASIH	2.060.000	36	74.160.000
8	INNA FITRIAWATI	1.239.000	36	44.604.000
9	DEDAH J	2.060.000	36	74.160.000
10	ERLIS PURNAMA	1.239.000	36	44.604.000
11	DEDEN HIDAYAT	1.239.000	36	44.604.000
TOTAL		15.271.000	36	549.756.000

Halaman 19 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Terbilang : lima ratus empat puluh sembilan juta tujuh ratus lima puluh enam ribu rupiah;

38. Bahwa oleh karena selama dalam proses perselisihan Hak ini Tergugat I tidak membayar Upah Penggugat sebagaimana diatur dalam Pasal 55 PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, dimana terbukti bertentangan dengan hukum maka beralasan apabila majelis hakim menghukum Tergugat I membayar denda atas keterlambatan pembayaran upah para Penggugat, dengan rincian sebagai berikut sebesar Rp 549.756.000,- X 50% (denda) = Rp 274.878.000,- (dua ratus tujuh puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah);

Denda Upah Proses Yang Belum Dibayar:

NO	NAMA	UPAH	JUMLAH BULAN	JUMLAH UPAH	DENDA 50 %	TOTAL DENDA
1	YANTO SUGIHARTONO	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
2	DHIAN KOMALASARI	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
3	DEDE SULAEMAN	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
4	HAZZIKRI G	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
5	TEVY MUSTAFA	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
6	DINDIN SAPRUDIN	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
7	AI KURNIASIH	2.060.000	36	74.160.000	50%	37.080.000
8	INNA FITRIAWATI	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
9	DEDAH J	2.060.000	36	74.160.000	50%	37.080.000
10	ERLIS PURNAMA	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
11	DEDEN HIDAYAT	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000
TOTAL		15.271.000	36	549.765.000	50%	274.878.000

Terbilang : dua ratus tujuh puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh delapan ribu rupiah;

39. Bahwa oleh karena selama dalam proses penyelesaian Perselisihan Hak ini Tergugat I tidak membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan kepada Penggugat, sesuai dengan Peraturan Pemerintah Pasal 7 PP. Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya

Halaman 20 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan, maka beralasan apabila majelis hakim menghukum Tergugat I untuk membayar tunjangan Hari Raya Keagamaan selama 3 kali hari raya keagamaan yaitu tahun 2014, tahun 2015 dan tahun 2016 sebesar: Rp45.813.000,- (empat puluh lima juta delapan ratus tiga belas ribu rupiah);

Tunjangan THR Yang Belum Dibayar:

NO	NAMA	UPAH	JUMLAH TAHUN	JUMLAH UPAH
1	YANTO SUGIHARTONO	1.239.000	3	3.717.000
2	DHIAN KOMALASARI	1.239.000	3	3.717.000
3	DEDE SULAEMAN	1.239.000	3	3.717.000
4	HAZZIKRI G	1.239.000	3	3.717.000
5	TEVY MUSTAFA	1.239.000	3	3.717.000
6	DINDIN SAPRUDIN	1.239.000	3	3.717.000
7	AI KURNIASIH	2.060.000	3	6.180.000
8	INNA FITRIAWATI	1.239.000	3	3.717.000
9	DEDAH J	2.060.000	3	6.180.000
10	ERLIS PURNAMA	1.239.000	3	3.717.000
11	DEDEN HIDAYAT	1.239.000	3	3.717.000
TOTAL		15.271.000	3	45.813.000

*Terbilang : empat puluh lima juta delapan ratus tiga belas ribu rupiah;*

40. Bahwa karena Tergugat I tidak membayarkan tunjangan hari raya keagamaan kepada Penggugat, maka sangat beralasan dihukum untuk membayar denda keterlamabatan sebagaimana diatur dalam Pasal 56 PP. Nomor 78 Tahun 2015, yaitu Rp 45.813.000,- x 5% sebesar Rp2.290.650,- (dua juta dua ratus sembilan puluh ribu enam ratus lima puluh rupiah);

Denda tunjangan THR yang belum dibayar:

NO	NAMA	UPAH	JUMLAH TAHUN	JUMLAH UPAH	DENDA 5 %	TOTAL
1	YANTO SUGIHARTONO	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
2	DHIAN KOMALASARI	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850

Halaman 21 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



3	DEDE SULAEMAN	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
4	HAZZIKRI G	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
5	TEVY MUSTAFA	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
6	DINDIN SAPRUDIN	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
7	AI KURNIASIH	2.060.000	3	6.180.000	5%	309.000
8	INNA FITRIAWATI	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
9	DEDAH J	2.060.000	3	6.180.000	5%	309.000
10	ERLIS PURNAMA	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
11	DEDEN HIDAYAT	1.239.000	3	3.717.000	5%	185.850
TOTAL		15.271.000	3	45.813.000	5%	2.290.650

Terbilang: dua juta dua ratus sembilan puluh ribu enam ratus lima puluh rupiah;

41. Bahwa Penggugat mempunyai sangkaan yang beralasan, Tergugat I akan ingkar dan lalai untuk memenuhi isi keputusan hukum sejak dibacakan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung, dengan menghukum Tergugat I untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp5.000.000 (lima juta rupiah) untuk setiap harinya kepada para Penggugat apabila ternyata Tergugat I lalai dalam memenuhi isi keputusan hukum dalam perkara aquo;
42. Bahwa oleh karena itu gugatan ini mempedomani Pasal 180 HIR, maka dimohonkan Majelis Hakim berkenan untuk menyatakan putusan yang dijatuhkan dalam perkara ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu meskipun ada bantahan (*verzet*), banding atau kasasi (*uitvoerbaarbijvoorraad*).

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

I. Dalam Provisi

Dalam Putusan Sela

Membuat penetapan dalam putusan sela sesuai dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 96, karena Tergugat I tidak memberikan pekerjaan sesuai Perjanjian yang telah disepakati terhadap Penggugat, dan tidak lagi melaksanakan kewajibannya, yaitu tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya kepada penggugat dari bulan Desember 2013 sampai dengan bulan Nopember 2016 dan tidak dapat lagi dilakukan upaya hukum sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 13

Halaman 22 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2003, Pasal 93 ayat (2) huruf f, Pasal 155 ayat (3), Juncto Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, dengan perincian sebagai berikut:

- Upah selama proses sebesar Rp549.756.000,-
- Denda Keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% Rp274.878.000,-
- Upah Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp 45.813.000,-
- Denda keterlambatan pembayaran THR sebesar 5 % Rp 2.290.650,-
- Total Rp872.737.650,-

Terbilang: delapan ratus tujuh puluh dua juta tujuh ratus tiga puluh tujuh ribu enam ratus lima puluh rupiah;

TABEL UPAH PROSES, UANG THR DAN DENDA

N O	NAMA	UPAH POKOK	UPAH YANG HARUS DI BAYAR					THR YANG HARUS DIBAYAR				TOTAL DITERIMA
			JU ML AH BU LA N	JUMLAH UPAH	DEN DA 50 %	DENDA (Rp)	TOTAL UPAH	THR 3 TAHUN (Rp)	DE ND A (5% )	DENADA (Rp)	TOTAL THR	
1	YANTO SUGIHARTO NO	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
2	DHIAN KOMALASARI	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
3	DEDE SULAEMAN	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
4	HAZZIKRI G	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
5	TEVY MUSTAFA	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
6	DINDIN SAPRUDIN	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
7	AI KURNIASIH	2.060.000	36	74.160.000	50%	37.080.000	111.240.000	6.180.000	5%	309.000	6.489.000	117.729.000
8	INNA FITRIAWATI	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
9	DEDAH J	2.060.000	36	74.160.000	50%	37.080.000	111.240.000	6.180.000	5%	309.000	6.489.000	117.729.000
10	ERLIS PURNAMA	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
11	DEDEN HIDAYAT	1.239.000	36	44.604.000	50%	22.302.000	66.906.000	3.717.000	5%	185.850	3.902.850	70.808.850
TOTAL		15.271.000	36	549.756.000	50%	274.878.000	824.634.000	45.813.000	5%	2.290.650	48.103.650	872.737.650

## II. Dalam Pokok Perkara

### Dalam Putusan Akhir

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Tergugat I untuk mengangkat dan mempekerjakan kembali kepada para Penggugat sebagai pekerja tetap atau pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat sejak adanya pelanggaran oleh Tergugat I;
3. Menyatakan perbuatan Tergugat I adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum yang menimbulkan kerugian bagi para Penggugat;

Halaman 23 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017





4. Menghukum Tergugat I untuk membayar Upah para Penggugat beserta segala akibat hukumnya sesuai Pasal 93 ayat (2) huruf f UU. Nomor 13 Tahun Jo. Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, terhitung sejak Bulan Desember 2013 sampai dengan bulan Nopember 2016 dengan perincian sebagai berikut:

- Upah selama proses sebesar Rp549.756.000,-
- Denda Keterlambatan pembayaran upah sebesar 50% Rp274.878.000,-
- Total Rp824.634.000,-

Terbilang: delapan ratus dua puluh empat juta enam ratus tiga puluh empat ribu rupiah;

5. Menghukum Tergugat I untuk membayar Upah Tunjangan Hari Raya Keagamaan berikut denda keterlambatan pembayaran kepada para Penggugat sejak tahun 2014 s/d tahun 2016 sesuai dengan Pasal 7 dan Pasal 56 PP. Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan *Juncto* Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja Di Perusahaan, dengan perincian sebagai berikut:

- Upah Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebesar Rp45.813.000,-
- Denda keterlambatan pembayaran THR sebesar 5% Rp2.290.650,-
- Total Rp50.394.300,-

Terbilang: lima puluh juta tiga ratus sembilan puluh empat ribu tiga ratus rupiah;

6. Menghukum Tergugat II wajib tunduk dan patuh terhadap putusan dalam perkara ini;
7. Menghukum Tergugat I untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada para Penggugat sebesar Rp5.000.000,00 (lima juta rupiah) setiap hari keterlambatan sejak dibacakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung;
8. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu, meskipun ada upaya perlawanan, *verzet*, kasasi, dan/atau peninjauan kembali (*uitvoerbaar bij voorraad*);
9. Menghukum Tergugat I untuk membayar seluruh biaya yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial tentang Perselisihan Hak dalam perkara ini;

Atau: Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

Dalam Eksepsi:

## I. Kompetensi Absolut

Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak memiliki kewenangan absolut untuk mengadili Gugatan *a quo* karena antara Penggugat dan Tergugat I tidak ada hubungan kerja sebagaimana dimaksud Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (%UU Ketenagakerjaan+) *juncto* Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (%UU PPHI+), dengan dalil-dalil sebagai berikut:

- a. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat I tidak pernah memiliki hubungan kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja dalam bentuk apapun. Sementara, menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan %hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.+
- b. Bahwa dengan tidak adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat I, maka perselisihan apapun yang terjadi antara para pihak BUKANLAH merupakan Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI yang berbunyi: %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 satu perusahaan.+

Namun demikian, justru faktanya terdapat hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat II. Hal ini dibuktikan dengan adanya Pengakuan Penggugat sebagaimana dalam gugatan sebagai berikut:

- halaman 5 angka 3 gugatan, yang menyatakan Penggugat merupakan pekerja Penggugat II dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT);
  - halaman 7 angka 7, yang menyatakan bahwa para Penggugat mendapatkan upah terakhir pada bulan Nopember 2013 dari Tergugat II;
- c. Bahwa selanjutnya Pasal 1 angka 17 UU PPHI dengan tegas menyebutkan bahwa %Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang

Halaman 25 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.+

- d. Bahwa selain dasar-dasar hukum sebagaimana tersebut di atas, Gugatan *a quo* juga tidak jelas menentukan jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi, apakah perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, ataupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh;

Bahwa berdasarkan dalil-dalil Tergugat I sebagaimana diuraikan di atas, maka jelas dan terbukti antara Penggugat dan Tergugat I tidak terdapat perselisihan hubungan industrial karena tidak memenuhi unsur-unsur Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur UU PPHI yaitu:

- (i) unsur subjek hukum (Pengusaha atau Gabungan Pengusaha dengan Pekerja/ Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh); dan
- (ii) unsur kausalitas (hubungan kerja dalam satu perusahaan);

Bahwa jikapun antara Penggugat dengan Tergugat I terdapat perselisihan dalam arti luas (*quod non*), maka seharusnya Penggugat tidak menggugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial, namun seharusnya gugatan diajukan secara perdata umum melalui Pengadilan Negeri.

Jikapun Penggugat menganggap telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial, maka seharusnya Penggugat mengajukan Gugatan terhadap Tergugat II saja (tanpa menyertakan Tergugat I sebagai pihak dalam perkara *aquo*) mengingat antara Penggugat dengan Tergugat II telah terikat dengan perjanjian kerja yang memuat persyaratan kerja, unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

Adapun pernyataan Penggugat yang mengerjakan pekerjaan Tergugat I (*vide* Gugatan halaman 7 angka 10) tidaklah serta merta menjelaskan bahwa Penggugat merupakan karyawan Tergugat I. Dalam hal Penggugat mengerjakan sebagian kecil pekerjaan untuk kepentingan Tergugat I, itu karena adanya perjanjian pemborongan antara Tergugat I dan Tergugat II untuk akan melakukan sebagian kecil pekerjaan proses di lingkungan Tergugat I. Hal ini dibenarkan dalam peraturan perundang-undangan;

Berdasarkan dalil-dalil sebagaimana Tergugat I jelaskan di atas, maka mohon kiranya Majelis Hakim yang Memeriksa dan Mengadili perkara *a quo* memutus terlebih dahulu tentang kompetensi absolut terhadap perkara *a quo*;

## II. Eksepsi Prosesual

### A. Eksepsi *Dilatoir* (Belum Waktunya Diajukan)

Bahwa Gugatan *a quo* belum dapat dikabulkan karena berdasarkan Pasal 3, 4 dan 5 UU PPHI setiap gugatan Perselisihan Hubungan Industrial

Halaman 26 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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)



hanya dapat dilakukan setelah melalui tahapan perundingan Bipartit dan Mediasi/Konsiliasi. Faktanya, antara Penggugat dan Tergugat I tidak pernah ada proses Bipartit dan Mediasi/Konsiliasi. Hal ini tentunya bertentangan dengan UU PPHI pada Pasal-Pasal sebagai berikut:

Pasal 3: Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.+

Pasal 4: Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.+

Pasal 5: Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.+

Pasal 6 ayat (1): Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.+

Berdasarkan fakta yang terjadi, Tergugat I tidak pernah melakukan Bipartit dengan Penggugat. Proses Bipartite dan Mediasi yang telah dilalui merupakan proses bipartite dan mediasi antara Penggugat dengan Tergugat II;

Bahwa Tergugat I tidak pernah menghadiri perundingan tersebut, dan telah menyampaikan baik kepada Penggugat maupun Mediator Dinas Ketenagakerjaan bahwa Tergugat I tidak memiliki *legal standing* untuk menghadiri perundingan tersebut;

Dengan demikian maka jelas dan terang bahwa gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat berdasarkan Undang-Undang PPHI untuk diajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga sudah sepatutnya dan seharusnya demi hukum gugatan *a quo* ditolak atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*).

## B. Eksepsi *Gemis aan Hoedanigheid* (Tidak Memiliki Kualitas Menggugat)

Bahwa Penggugat tidak memiliki alas hak dan kedudukan hukum yang sah (*legal standing*) untuk mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial terhadap Tergugat I, hal ini karena antara Penggugat dengan Tergugat I tidak pernah memiliki hubungan kerja apapun baik berdasarkan perjanjian kerja atau bentuk lain. Sementara itu



berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan mengatur bahwa yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.+

Dengan demikian, Penggugat tidak memiliki kualitas dan kedudukan hukum (*legal standing*) untuk menggugat Tergugat I dalam suatu gugatan Perselisihan Hubungan Industrial sehingga gugatan *a quo* sepatutnya ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);

C. Eksepsi *Error In Persona* (Keliru Pihak)

Bahwa Penggugat keliru dalam menarik Tergugat I menjadi pihak dalam perkara *a quo*, karena antara Penggugat dan Tergugat I tidak memiliki hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan (*vide* Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan).

Hubungan kerja yang terjadi sesuai fakta adalah antara Penggugat dengan Tergugat II, sehingga apabila terdapat perselisihan dalam Hubungan Industrial maka perselisihan tersebut merupakan perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat II (*vide* Pasal 1 angka 1 UU PPHI).

Tergugat I tidak memiliki hubungan kerja apapun dengan Penggugat;

Bahwa tidak adanya hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I telah diakui Penggugat dengan jelas dalam posita Gugatan *a quo* pada halaman 5-7 butir 1-7, justru Penggugat mengakui hubungan hukum yang ada adalah antara Penggugat dengan Tergugat II;

Bahwa mengenai hubungan hukum terhadap pengajuan gugatan telah ditegaskan pada Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 294.K/Pdt/Sip/1970 tanggal 7 Juli 1971 menyatakan: % gugatan harus diajukan oleh pihak yang mempunyai hubungan hukum dengan pihak yang akan digugat.+

Bahwa terkait pengakuan Tergugat tersebut, pada Pasal 174 HIR menyatakan bahwa: %Pengakuan, yang diucapkan dihadapan Hakim, cukup menjadi bukti untuk memberatkan orang yang mengaku itu baik pengakuan itu diucapkannya sendiri, baik dengan pertolongan orang lain, yang istimewa dikuasakan untuk melakukan itu+;

Bahwa gugatan *a quo* telah dibacakan atau disetujui dianggap dibacakan dihadapan Majelis Hakim, sehingga cukup menjadi bukti bahwa pengakuan Penggugat tersebut diatas merupakan pengakuan yang dilakukan di depan persidangan dan merupakan bukti yang sempurna

Halaman 28 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017





serta mengikat, sebagaimana diatur dalam Pasal 1925 KUH Perdata;  
Dengan demikian, jelas dan terbukti Penggugat keliru menarik Tergugat I sebagai pihak dalam perkara aquo sehingga gugatan aquo sepatutnya ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*).

**D. Eksepsi Obscuur Libbel (Gugatan Kabur/Tidak Jelas)**

Bahwa Gugatan *a quo* kabur/tidak jelas (*obscuur libbel*) karena formulasi gugatan tidak jelas. Penggugat mendalilkan bahwa gugatan *a quo* merupakan perselisihan hak;

Perselisihan hak sebagaimana dalam undang undang pengadilan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Di dalam hak terdapat empat unsur yang harus dipenuhi yaitu:

1. Subyek hukumnya (dalam hubungan kerja yaitu pekerja dan majikan);
2. Obyek hukumnya (tindakan pekerja dan pengusaha dalam memenuhi hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan);
3. Hubungan hukum yang mengikat pihak lain dengan suatu kewajiban Perlindungan hukum;

Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat I tidak terdapat hubungan hukum, dengan demikian maka tidak ada hak dan kewajiban antara keduanya, Bagaimana mungkin perselisihan hak dapat terjadi sedangkan antara Penggugat dan tergugat tidak ada hubungan hukum yang menyebabkan timbulnya hak dan kewajiban.

Dengan demikian maka tidak terpenuhi adanya perselisihan hak dan obyek gugatan tidak jelas;

Berdasarkan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI Nomor 565 K/Sip/1973 tanggal 21 Agustus 1974 menyatakan, %Kalau objek gugatan tidak jelas, maka gugatan tidak dapat diterima;

Berdasarkan dalil-dalil yang diuraikan Tergugat I di atas, maka jelas dan terbukti bahwa Gugatan *a quo* adalah kabur/tidak jelas (*obscuur libbel*) sehingga Gugatan *a quo* sepatutnya ditolak atau setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard/NO*);

Bahwa, terhadap gugatan tersebut Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memberikan putusan Nomor 219/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.BDG tanggal 8 Mei 2017 yang amarnya sebagai berikut:

*Halaman 29 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam Eksepsi:

- Menolak Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;

Dalam Provisi:

- Menolak Provisi Para Penggugat

Dalam Pokok Perkara:

Primair:

- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

Subsidiar:

1. Menyatakan Para Pengugat terikat hubungan kerja dengan Tergugat II berdasarkan Perjanjian Kerja;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat II sejak tanggal 1 Desember 2013;
3. Menghukum Tergugat II untuk membayar Uang Pesangon sebesar 2 (dua) kali Pasal 156 ayat (2), 1 (satu) kali Uang Penghargaan masa kerja sebagaimana Pasal 156 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan kepada Para Penggugat masing-masing sebagai berikut:

1. TEVY MUSTAFA

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

2. DEDE SUALEMAN

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

3. DEDEN HIDAYAT

- Uang Pesangon	: 2x3xRp 1.239.000,-	= Rp 7.434.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 7.434.000,-	= <u>Rp 1.115.100,-</u>
Jumlah		= Rp 8.549.100,-

4. DINDIN SAPRUDIN

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

5. INNA FITRIAWATI

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

Halaman 30 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## 6. ELIS PURNAMA ER

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

## 7. DHIAN KOMALASARI

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

## 8. YANTO SUGIHARTONO

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

## 9. DEDAH JUBAEDAH

- Uang Pesangon	: 2x9xRp 2.060.000,-	= Rp 37.080.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja: 1x4xRp 8.240.000,-		= Rp 8.240.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 45.320.000,-	= <u>Rp 6.798.000,-</u>
Jumlah		= Rp 52.118.000,-

## 10. AI KURNIASIH

- Uang Pesangon	: 2x9xRp 2.060.000,-	= Rp 37.080.000,-
- Uang Penghargaan Masa Kerja: 1x4xRp 8.240.000,-		= Rp 8.240.000,-
- Uang Penggantian hak : 15%xRp 45.320.000,-		= <u>Rp 6.798.000,-</u>
Jumlah		= Rp 52.118.000,-

## 11. HAZZIKRI

- Uang Pesangon	: 2x2xRp 1.239.000,-	= Rp 4.956.000,-
- Uang Penggantian hak	: 15%xRp 4.956.000,-	= <u>Rp 743.400,-</u>
Jumlah		= Rp 5.699.400,-

Dengan jumlah total sebesar Rp 155.530.600,- (seratus lima puluh lima juta lima ratus tiga puluh ribu enam ratus rupiah);

## 4. Membebaskan biaya perkara kepada Para Penggugat sebesar Rp 647.000,- (enam ratus empat puluh tujuh rupiah);

Menimbang, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tersebut telah diucapkan dengan hadirnya Penggugat pada tanggal 8 Mei 2017, terhadap putusan tersebut, Penggugat melalui kuasanya berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 Mei 2017 mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 24 Mei 2017, sebagaimana ternyata dari Akta Permohonan Kasasi Nomor 54/Kas/G/2017/PHI/PN.Bdg yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung, permohonan tersebut

Halaman 31 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 5 Juni 2017;

Bahwa memori kasasi telah disampaikan kepada Tergugat I pada tanggal 7 Juni 2017, dan Tergugat II pada tanggal 14 Juni 2017, kemudian Tergugat I dan Tergugat II mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 14 Juni 2017 dan 22 Juni 2017;

Menimbang, bahwa permohonan kasasi *a quo* beserta alasan-alasannya 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 adalah:

1. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan Hukum pada halaman 72 alenia pertama, Majelis Hakim telah salah dan keliru serta tidak memahami tentang pekerja alih daya (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Majelis hakim telah salah dan keliru dalam membaca gugatan yang kemudian memberikan pertimbangan hukum yang salah dalam memperoleh permasalahan pokok sebagaimana pada halaman 72 alenia pertama yaitu:

1. Apakah hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat II telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku?
2. Apakah PHK yang dilakukan oleh Tergugat II kepada para Penggugat sudah sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

Bahwa permasalahan pokok yang sebenarnya adalah sebagaimana terurai dalam gugatan para Penggugat/sekarang Pemohon Kasasi, yaitu:

1. Apakah Tergugat I dalam menyerahkan sebagian pekerjaannya kepada Tergugat II telah memenuhi syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 64 dan 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja *outsourcing* merupakan pekerjaan inti/utama atau jenis pekerjaan penunjang?
3. Apakah akibat hukum atas tidak terpenuhinya syarat dan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Halaman 32 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017



Maka berdasarkan uraian dari Pemohon kasasi, Majelis hakim telah salah dan keliru dalam menerapkan pertimbangan hukumnya;

2. Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan hukum pada halaman 73, 74,75 dan 76 Majelis Hakim tidak benar dan Keliru sehingga dapat menyengsarakan dan merugikan kepada para Pemohon Kasasi/dahulu para Penggugat.
  - Bahwa *Judex Facti* dalam pertimbangan Majelis Hakim telah salah dan tidak mencermati isi dari Pasal 64 dan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalam Pasal 65 sudah cukup jelas tentang ketentuan dan syarat dalam menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain;
  - Bahwa *Judex Facti* Majelis Hakim mengesampingkan Bukti surat yang disampaikan oleh Pemohon Kasasi/Penggugat yaitu bukti P-4, P-5, P-6 dan P-7, bahwa bukti surat tersebut menegaskan dan menyatakan bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/Para Penggugat merupakan pekerjaan inti atau pokok bukan jenis pekerjaan penunjang, yaitu:

P-4	Nota pemeriksaan Direktorat Jenderal Pengawas Ketenagakerjaan Kementerian RI Nomor B.53/PPK/III/2014	Isi Nota sebagai berikut : 1. PT PLN (Persero) dalam menetapkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 2. Oleh karenanya kepada para pekerja yang bekerja di perusahaan pemborongan pekerjaan di PT PLN (Persero), maka demi hukum status hubungan kerja pekerja beralih dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan menjadi hubungan kerja pekerja dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
P-5	Nota pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur dengan No: 560/118 DSTKT/2014 tertanggal 10 Januari 2014	Sebagian isi Nota : Ternyata dari hasil pemeriksaan kami, saudara (PT PLN) telah melakukan penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain adalah pekerjaan POKOK yaitu : ADMINISTRASI, CATAT METERAN PELAYANAN TEKNIK dan BILLING MANAGMEN
P-6	Hasil kesepakatan dalam Rapat Kerja Komisi IX DPR RI dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri BUMN RI tanggal 14 Maret 2014	Pekerjaan Pokok PT PLN Meliputi : <ul style="list-style-type: none"><li>• Bidang Distribusi</li><li>• Bidang Penjualan</li><li>• Bidang Humas</li></ul>
P-7	Pelaporan Jenis Pekerjaan Penunjang Dalam Pemborongan Surat Nomor 0149/076/AREA CJR/2014	Jenis pekerjaan yang termasuk pekerjaan penunjang yang diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagai berikut: 1. Pemborongan pekerjaan jasa pengamanan layanan operasi jaringan 2. Pemborongan pekerjaan jasa pengopersiaan dan pemeliharaan gedung dan pertamanan 3. Pemborongan pekerjaan pengelolaan kendaraan dan pengemudi 4. Pemborongan pekerjaan pengamanan gedung kantor, gudang, asset 5. Pemborongan pekerjaan <i>Billing Managemen</i>

Halaman 33 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangannya selalu berpedoman pada Surat Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 147.K/DIR/2006 (bukti TI-5) padahal surat keputusan Direksi tersebut pada faktanya tidak sesuai dengan ketentuan Perundangan sebagaimana diatur dalam Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hal ini sudah dilakukan pemeriksaan dari berbagai Instansi atau Lembaga yang menangani bidang Ketenagakerjaan, sebagaimana diuraikan dalam bukti surat pada persidangan oleh para Penggugat/Pemohon Kasasi;
- Bahwa dalam fakta persidangan juga disampaikan oleh 2 (dua) saksi dari para Penggugat/Pemohon Kasasi yaitu:

### Saksi Penggugat:

1. Saksi Sdri. Lia Andriani telah memberikan keterangan sebagai berikut:
  - Bahwa para Penggugat dalam melakukan pekerjaan setiap hari berada 1 (satu) ruangan dengan pekerja tetap PT. PLN (Persero);
  - Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat sama dengan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tetap PT. PLN (Persero);
2. Saksi Sdr. Muhidin Telah memberikan keterangan dalam persidangan sebagai berikut:
  - Bahwa Sdr. saksi juga pernah bekerja bersama-sama dengan para penggugat sebagai pekerja *Outsourcing* PT. PLN (Persero);
  - Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat merupakan pekerjaan utama/Inti/pokok PT. PLN, dengan alasan bahwa pekerjaan tersebut bila dihilangkan akan mengakibatkan stop pelayanan kepada pelanggan penggugan PLN;
  - Bahwa setelah para Penggugat sudah tidak bekerja lagi di PT. HPI saat ini pekerjaan tersebut dikerjakan oleh pekerja tetap PT. PLN, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan tersebut adalah pekerjaan pokok;

### Saksi Tergugat:

Bahwa Tergugat I menghadirkan 3 orang saksi yang memberikan keterangan dibawah sumpah dalam persidangan:

1. Saksi Sdr. Heru Supriyadi
2. Saksi Sdr. Suratmono
3. Saksi Sdr. Hikmat Setiawan

Bahwa ke 3 orang saksi tersebut merupakan pekerja tetap PT PLN Area Cianjur Kota, dan telah memberikan keterangan sebagai berikut ;

- Bahwa para Penggugat adalah pekerja *Outsourcing* PT PLN yang

Halaman 34 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

merupakan pekerja PT HPI, dan sebelum bekerja di PT HPI pernah juga bekerja melalui Lembaga Yayasan PARPELIN, PT. MIU, PT. UJPK sejak tahun 1993 sd 2013

- Bahwa para Penggugat merupakan rekan kerja atau anak buah dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari dan berada dalam 1 ruangan;
- Bahwa jenis pekerjaan yang dikerjakan oleh para Penggugat adalah pekerjaan yang sama dengan 3 orang saksi;
- Bahwa para Penggugat sekarang sudah tidak bekerja lagi menjadi pekerja *outsourcing* PT. PLN (Persero), dan pekerjaan tersebut saat ini dilakukan oleh pekerja tetap PT. PLN (persero) Area Cianjur;
- Bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh para Penggugat dari dahulu sampai sekarang memang sudah ada;
- Bahwa apabila jenis pekerjaan tersebut tidak ada atau tidak dikerjakan maka PT. PLN mengalami Kerugian Yang Sangat Besar, karena pekerjaan tersebut stop atau berhenti dalam pelayanan kepada pelanggan PLN

Bahwa dari bukti surat dan bukti saksi tersebut, maka sudah sangat jelas dan nyata bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya tidak benar dan keliru serta tidak berdasar hukum, karena bukti-bukti tersebut di kesampingkan oleh Majelis Hakim;

Bahwa Bukti tersebut diatas sudah jelas dan terang benderang Termohon Kasasi telah melakukan pelanggaran hukum tentang penyerahan sebagian pekerjaannya kepada Termohon kasasi I;

Bahwa semua bukti tertulis diatas dikesampingkan oleh Majelis Hakim, hal ini sangatlah betentangan dengan Hukum;

Bahwa Majelis Hakim tidak mengetahui secara detail tentang fungsi dan kekuatan hukumnya dari Nota pemeriksaan Direktorat Jenderal Pengawas Ketenagakerjaan Kementrian RI dan Nota pemeriksaan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur, Nota Pengawas hasil pemeriksaan telah ditemukan pelanggaran perundangan terhadap perusahaan Termohon Kasasi I dan Termohon Kasasi II/dahulu Tergugat I dan II;

3. Bahwa *Judex Facti* Majelis Hakim telah salah dalam memahami tentang pekerja penerima pemborongan pekerjaan (*outsourcing*) sebagaimana diatur dalam isi Pasal 65 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana

Halaman 35 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan; dan
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung;
- Bahwa dalam ayat (2) tersebut diatas sudah sangat jelas tentang syarat-syarat pekerjaan yang dilakukan oleh para Pemohon Kasasi/dahulu para Penggugat, dan didalam persidangan sudah disampaikan dengan jelas baik melalui bukti surat maupun bukti saksi baik saksi Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat maupun saksi dari Termohon Kasasi/dahulu Tergugat I yang menyatakan bahwa jenis pekerjaan yang dilakukan oleh Pemohon Kasasi/dahulu Penggugat, merupakan pekerjaan inti atau pekerjaan utama, bukan pekerjaan penunjang;
  - Bahwa Majelis Hakim dalam pertimbangan hukum tidak pernah atau bahkan tidak memahami tentang isi Pasal 65 ayat (2) tersebut di atas, sehingga salah dalam menerapkan hukum dan akhirnya salah dan keliru dalam mengambil putusan, seharusnya Majelis Hakim mempertimbangkan kembali isi Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 secara utuh dan benar, bahwa tentang pekerja *outsourcing* hal yang harus di perhatikan adalah dalam ayat (2) dan ayat (3), dalam Pasal 65 ini sudah sangat jelas bahwa apabila Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan ayat (3), tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan;
4. Bahwa tentang pertimbangan hukum Majelis hakim pada halaman 64 sampai dengan halaman 80 dalam putusan perkara aquo, Hakim Ketua sdr Wasbin Simbolon, S.H., M.H., dan Hakim Anggota Sdr. Abdi Manaf telah salah dan keliru dalam memberikan pertimbangan hukum, pertimbangan hukum yang diberikan tidak sesuai pada fakta persidangan dan tidak berdasarkan hukum yang berlaku, sehingga dapat merugikan para Pemohon kasasi/Penggugat dalam Amar putusannya;
  5. Bahwa pada halaman 81 sampai dengan halaman 83 dalam *Judex Facti* Majelis Hakim terhadap putusan ini terjadi perbedaan pendapat (*Dissenting Opinion*) yaitu yang diajukan oleh Hakim Ad-Hoc: Sdr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., Bahwa Pemohon kasasi/dahulu Penggugat sangat setuju dan

Halaman 36 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

mendukung penuh karena ternyata Hakim Ad-Hoc sdr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., telah benar dan tepat dalam pertimbangan hukumnya karena sudah sesuai dengan Hukum, peraturan perundangan, kebiasaan dan fakta lapangan yang terjadi;

6. Bahwa *Judex Facti* hakim Ad-Hoc Sdr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., Dalam pertimbangan hukum berdasarkan pada bukti P-4, P-5 dan P-7 hal ini sangatlah tepat dan benar karena pada kenyataannya Termohon Kasasi I dan II/dahulu Tergugat I dan II terbukti dalam memberikan suatu pekerjaan kepada para Pemohon kasasi/dahulu para Penggugat tentang jenis pekerjaan yang dilakukan merupakan pekerjaan inti/utama sehingga hal ini tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 65 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka demi hukum status hubungan kerja beralih antara Para Pemohon Kasasi/dahulu para Penggugat dengan Termohon Kasasi I/dahulu Tergugat I /PT. PLN (Persero);

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

Bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 5 Juni 2017 dan kontra memori kasasi tanggal 14 dan 22 Juni 2017 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut:

Bahwa *Judex Facti* telah benar menerapkan hukum yaitu tidak ada pelanggaran ketentuan Pasal 64 dan Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam konstruksi hubungan hukum *outsourcing*, sebagaimana telah dipertimbangkan oleh *Judex Facti*;

Bahwa adapun Nota Pemeriksaan sebagaimana bukti P-4 dan P-5 tidak dapat dipertimbangkan karena dibuat tahun 2014 setelah PKWT antara para pihak telah berakhir sehingga tidak dapat diterapkan dalam perkara ini/perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat I dan II;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, ternyata putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dalam perkara ini tidak bertentangan dengan hukum dan/atau undang-undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Para Pemohon Kasasi: TEVY MUSTAFA, dan kawan-kawan, tersebut harus ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan dalam perkara ini Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ke atas, sebagaimana

Halaman 37 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 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

ditentukan dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini dibebankan kepada Para Pemohon Kasasi;

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 :

Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: **1. TEVY MUSTAFA, 2. DEDE SULAEMAN, 3. DEDEN HIDAYAT SAPUTRA, 4. INNA FITRIAWATI, 5. ERLIS PURNAMA, 6. DHIAN KOMALASARI, 7. YANTO SUGIHARTONO, 8. DEDAH JUBAEDAH, 9. HAZZIKRI**, tersebut;

Menghukum Para Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara dalam tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp500.000,00 (lima ratus ribu rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Mahkamah Agung pada hari Rabu tanggal 11 Oktober 2017 oleh Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H., Hakim Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung sebagai Ketua Majelis, Dr. Horadin Saragih, 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 Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H., Panitera Pengganti tanpa dihadiri oleh para pihak.

Anggota-anggota,

Ttd./

Dr. Horadin Saragih, S.H., M.H.,

Ttd./

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

K e t u a,

Ttd./

Sudrajad Dimiyati, S.H., M.H.,

Biaya-biaya:

1. M e t e r a i ö ö ö ö ö .. Rp 6.000,00

2. R e d a k s i ö ö ö ö ö .. Rp 5.000,00

3. Administrasi Kasasi ö ö ö .. Rp489.000,00

Jumlah ö ö ö ö ö ö .. Rp500.000,00

Panitera Pengganti,

Ttd./

Arief Sapto Nugroho, S.H., M.H.,

Untuk Salinan  
MAHKAMAH AGUNG R.I.  
a.n. Panitera  
Panitera Muda Perdata Khusus

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

Halaman 38 dari 38 hal.Put.Nomor 1042 K/Pdt.Sus-PHI/2017