



PUTUSAN

Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**SELAMET APRIADI**, Kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Karyawan, bertempat tinggal di Jalan Karya Jaya RT024 RW008 Kelurahan Karya Jaya, Kecamatan Kertapati, Kota Palembang selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Dalam hal ini Penggugat memberikan kuasa kepada Hendra Wijaya, S.H. adalah Advokat pada Kantor Hukum Hendra Wijaya, SH & Rekan yang beralamat di Jalan Mataram I Komplek Surya Akbar 9 Blok Nomor 14 RT023 RW006 Kelurahan Talang Jambe, Kecamatan Sukarami, Kota Palembang, Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 11 April 2021, selanjutnya disebut sebagai Penggugat;

Lawan;

- 1. PT SEMEN BATURAJA Tbk**, Perseroan berkedudukan di Jalan Abikusumo Cokrosuyoso, Kelurahan Kertapati, Kecamatan Kertapati, Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan oleh karena jabatannya diwakili oleh Jobi Triandanda Hasjim Selaku Direktur Utama PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Chrishandoyo Budi Sulistiyo, SH., MH. dan Kawan-kawan adalah Para Advokat yang berkantor di Kantor Hukum CBS yang beralamat di Jalan Padang Selasa Nomor 24 F (depan SD Negeri 02) Bukit Besar Kota Palembang

Halaman 1 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 27 April 2021 selanjutnya disebut sebagai Tergugat I;

- 2. PT ESBE YASA PRATAMA**, Perseroan berkedudukan di Jenderal A Yani No 7A RT009 RW002 Kelurahan 8 Ulu, Kecamatan Jakabaring, Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan oleh karena jabatannya diwakili oleh Yenny Puspita Sari Selaku Direktur Utama PT Esbe yasa Pratama. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Amril, S.T.,S.H.,M.H., dan Kawan-kawan adalah Para Advokat yang berkantor di Kantor Hukum A2R dan Partners yang beralamat di Jalan Basuki Rahmat No 209 Kemuning Kota Palembang berdasarkan surat kuasa khusus tanggal 3 Mei 2021, selanjutnya disebut sebagai Tergugat II;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

#### **TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugat tanggal 21 April 2021 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 21 April 2021 dalam Registrasi Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah Pekerja Outsourcing/Alih Daya PT. Esbe Yasa Pratama (Tergugat II) yang ditempatkan Bekerja dibagian pabrik PT. Semen Baturaja (persero) Tbk (Tergugat I), dan Penggugat mulai Bekerja 01 Mei 2012 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 4 Bulan) dengan jabatan pekerjaan sebagai dibagian Pengantongan Semen;
2. Bahwa pekerjaan yang dikerjakan Penggugat pada Tergugat I (PT.Semen Baturaja(persero)Tbk.) dibagian Pengantongan Semen, dimana semen yang diproduksi dimasukkan kedalam kantong setelah telah dikantongi siap untuk dipasarkan/dijual apabila bagian pengantongan semen terhenti maka menghambat proses produksi secara langsung/Produksi Terhenti.

*Halaman 2 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Bahwa upah terakhir yang diterima upah terakhir yang diterima Penggugat tanggal 30 September 2020 Rp.3.348.000
4. Bahwa Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat II, dibuat atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang dibuat setiap tahun, Hal mana PKWT tersebut bertentangan dengan UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ;  
ayat (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 tidak terlalu lama dan paling lama 3(tiga) tahun ; atau
  - c. Pekerjaan yang bersifat musiman ; atau
  - d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.Ayat (2), Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap  
Ayat (3), perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbarui  
Ayat (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  
Ayat (5), Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7(tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.  
Ayat (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 paling lama 2(dua) tahun.  
Dari uraian diatas Sebagaimana Ketentuan dalam UU Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 ayat (7)"Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ,yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Ayat(1), Ayat (2), Ayat(3), Ayat(4), Ayat (5), Ayat (6) Maka Demi Hukum Mejadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT)

Halaman 3 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) para penggugat tidak dicatatkan diDinas ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana keputusan Menteri tenaga kerja dan Transmigrasi republic Indonesia Nomor Kep.100/MEN/VI/2004 tentang ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bab VI Pasal 13 : "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu wajib dicatatkan oleh pengusaha kepada Instansi yang bertanggung jawab diBidang ketenagakerjaan kabupaten/Kota setempat selambat lambatnya 7(tujuh) hari kerja sejak penandatanganan.

Maka dari penjelasan diatas jelas bahwa hubungan kerja Penggugatsejak Mulai bekerja adalah hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

5. Bahwa sekitar tanggal 28 September 2020, Manajemen Tergugat II menyampaikan pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karna alasan Tergugat I tidak memperpanjang kontrak terhadap tenaga kerja

6. Bahwa Tergugat II mengeluarkan Surat Pengalaman kerja untuk Penggugat tertanggal 01 Oktober 2020 No:230/PT.EYP/10/2020 yang menerangkan bahwa PenggugatMulai keja 01 Mei 2012 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 4 Bulan)

Sejak saat itu Penggugat tidak lagi dipekerjakan dan tidak diberikan Upah serta tidak diberikan Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

7. Bahwa pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II tidak memenuhi atau bertentangan dengan Ketentuan Undang – undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan. Yaitu sebagai berikut :

Pasal 65

Ayat (1), penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan yang dibuat secara tertulis

Ayat (2),Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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

Halaman 4 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung

Ayat (8), Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat(2),..., tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan

Pasal 66,

Ayat (1), Pekerja /buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Ayat (4), Dalam hak ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1),..., tidak terpenuhi, maka demi hukum status hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan.

8. Bahwa berdasarkan surat keterangan dari dinas ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021. Perihal :Informasi Pelaporan jenis pekerjaan penunjang PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk (Tergugat I), Tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 tidak tercatat dalam registrasi yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang.

Maka dari surat keterangan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021 dapat disimpulkan bahwa pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II, tidak memenuhi ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Yaitu sebagai berikut :

Persyaratan Pemborongan Pekerjaan

Pasal 3

Ayat (1), Perusahaan pemberian pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan

Ayat( 2), Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut :

Halaman 5 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan
- b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksud untuk member penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.
- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan yang ditetapkan oleh asosiasi sector usaha yang dibentuk sesuai peraturan perundang-undangan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

#### Pasal 5

jenis pekerjaan yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

#### Pasal 6

instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1(satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 7

Ayat (1), perusahaan Pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagai manadimaksud pasal 6

Ayat (2), Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud pasal 6 maka hubungan kerja antara peker/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 9

Halaman 6 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Ayat (1), penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat(1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.

Ayat (2), perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) sekurang kurangnya harus memuat ;

- a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak
- b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat – syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan dan
- c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi dibidangnya

**Pasal 10**

Ayat (1), Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagkerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

Ayat (2), Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada Ayat(1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditanda tangani oleh perusahaan penerima pemborongan paling lama 30(tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan

**Pesyaratan Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh**

**Pasal 17**

Ayat (1), Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pakera/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis

Ayat (2), Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat(1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Ayat (3), kegiatan jas penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat(2) meliputi

- a. Usaha pelayanan kebersihan ( Cleaning Service)
- b. Usaha Penyediaan makanan bagi pekerja buruh (Catering)
- c. Usaha tenaga penganaman (Security/satuan pengamanan)
- d. Usaha jasa penunjang dipertambangan dan perminyakan dan
- e. Usaha penyediaan angkuatan bagi pekerja/buruh

**Pasal 20**

*Halaman 7 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Ayat (1), perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerjaan dilaksanakan
- Ayat (2), pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/ buruh sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dilakukan paling lambat 30(tiga puluh) hari sejak ditanda tangani dengan melampirkan:
- a. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku dan
  - b. Darft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerj/buruh yang dipekerjakannya
9. Bahwa sebagaimana yang telah pengugat dalilkan diatas sangat jelas syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan; Undang-undang nomor 13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain
10. Bahwa atas Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat telah meminta kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang melalui mediator untuk memediasi guna mendapatkan penyelesaiannya, hal mana telah dikeluarkan surat anjuran kepada para pihak dengan nomor : 560/080/Disnaker/2021 tertanggal 19 Maret 2021, yang menganjurkan agar Tergugat I ( PT.Semen Baturaja(persero) Tbk,) Membayar Kepada penggugat Uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 156 ayat(2),(3), dan(4), akan tetapi sampai gugatan ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, Tergugat I tidak melaksanakan anjuran Dinas ketenagakerjaan kota Palembang.
11. Bahwa berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan Demi Hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 Mei 2012S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 4 Bulan),

Halaman 8 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 Mei 2012 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 4 Bulan) adalah hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)
13. Bahwa patut menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak Prosedural sebagaimana ketentuan Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
14. Bahwa dikarenakan belum adanya penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka patut menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak putusan ini dibacakan.
15. Bahwa oleh karena itu patut dan layak menurut hukum jika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang menghukum Tergugat I untuk membayar kepada Penggugat uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan dasar perhitungan upah sebagai berikut :

Nama	: Selamat Apriadi
Mulai Kerja	: 01 Mei 2012 s/d 30 September 2020 ( 8 tahun 4 Bulan)
Jabatan Terakhir	: Pengantongan Semen
Upah Terakhir	: Rp.3.348.000
-Uang Pesangon	: $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. 3.348.000} = \text{Rp. 60.264.400}$
-Uang Penghargaan masa kerja	: $3 \times \text{Rp.3.348.000} = \text{Rp.10.044.000}$
-Uang Penggantian Hak 15%	: $\text{Rp.70.308.400} = \text{Rp.10.546.260}$
Total =	Rp.80.854.660

Terbilang = ( Delapan Puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh rupiah )

Halaman 9 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

16. Bahwa oleh karena tindakan PHK sepihak terhadap Penggugat mengakibatkan Penggugat tidak dapat bekerja seperti biasanya, Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Tergugat wajib untuk membayar upah yang biasa diterima oleh Penggugat setiap bulannya; maka dengan mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi No. 37/PUU-IX/2011 tentang upah proses. patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang menghukum Tergugat I membayar upah Proses selama Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebanyak 6(enam) Bulan upah Rp.3.348.000 x 6= Rp.20.088.000.

17. Bahwa dikarnakan nilai gugatan dibawah Rp.150.000.000. patut dan layak jika Majelis Hakim membebaskan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara.

Berdasarkan uraian tersebut diatas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang, berkenan memanggil Para pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan yang amarnya sebagai berikut :

## MENGADILI :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Penyerahan Sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I Sejak 01 Mei 2012 S.d 30 September 2020 ( 8 tahun 4 Bulan),
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat I terhadap Penggugat dengan alasan habis kontrak adalah Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dan tidak Prosedural
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak putusan ini dibacakan
7. Menghukum Tergugat I untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak

Halaman 10 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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)



sesuai ketentuan ayat (4) UU RI No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan perhitungan sebagai berikut:

-Uang Pesangon : $9 \times 2 = 18 \times \text{Rp. } 3.348.000$	= Rp. 60.264.400
-Uang Penghargaan masa kerja = $3 \times \text{Rp. } 3.348.000$	= Rp. 10.044.000
-Uang Penggantian Hak 15% x Rp.70.308.400	= Rp.10.546.260
Total	= Rp.80.854.660

Terbilang = ( Delapan Puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu enam ratus enam puluh rupiah )

8. Menghukum Tergugat I untuk membayar upah Proses selama Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat sebanyak 6(enam) Bulan upah  $\text{Rp. } 3.348.000 \times 6 = \text{Rp. } 20.088.000$ .

9. Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara a quo kepada Negara

Atau apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo Et Bono).

Menimbang, bahwa untuk membantah dalil gugatan Penggugat tersebut Tergugat I telah mengajukan jawaban sebagai berikut :

## I. DALAM KONVENSI

### A. DALAM EKSEPSI

#### 1. GugatanPenggugat Kabur (*Obscuur Libel*)

a) Penggugat tidak dapat menunjukkan hubungan hukum antaraPenggugat dengan Tergugat I

BahwaPenggugat dalam gugatannya tidak menjelaskan tentang dasar hukum hubungan antaraPenggugat dengan Tergugat I, baik perjanjian kerja yang memulai hubungan pekerjaan maupun pemutusan pekerjaan yang mengakhiri pekerjaanPenggugattempat Tergugat I. Bahwa hubungan hukum antara masing-masingPenggugat dengan Tergugat I terhadap dua peristiwa hukum, yaitu Perjanjian sebagai dasar memulai pekerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai dasar pengakhiran pekerjaan, yangmana kedua hal tersebut merupakan hal pokok dalam perkara a quo, dimanaPenggugat mendalilkan adanya PHK sehingga meminta hak-haknya. Jelas bahwa gugatanPenggugat kabur (*obscur libel*), karenanya gugatanPenggugatharus dinyatakan tidak dapat diterima.

b) Penggugat tidak dapat menunjukkan hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II

Halaman 11 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Bahwa gugatan yang diajukan oleh Penggugat sama sekali tidak memperlihatkan hubungan hukum yang terjadi antara PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. dengan PT. ESBE Yasa Pratama, dimana dalam perkara ini PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. dan PT. ESBE Yasa Pratama ditarik sebagai Tergugat I dan Tergugat II. Dengan tidak dijelaskan dasar hukum hubungan hukum antara Tergugat I dan Tergugat II maka gugatan Penggugat menjadi tidak jelas tentang *legal standing* Tergugat I dan Tergugat II yang ditarik sebagai pihak dalam perkara ini. Jelas bahwa gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*), karenanya gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima.

### **2. Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*)**

Bahwa Penggugat tidak mendalilkan alasan – alasan yang cukup dan berdasar untuk menarik Tergugat I sebagai Pihak dalam Perkara *a quo*.

Bahwa yang menjadi sengketa dalam Perkara *a quo*, adalah Perselisihan Hubungan Industrial terkait Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami oleh Penggugat. Dalam gugatannya, Penggugat telah mendalilkan hubungan hukum yang terdapat dalam perkara *a quo*, dalam hal ini hubungan kerja yang terjadi adalah antara Penggugat dengan Tergugat II. Kemudian Penggugat juga telah mendalilkan terjadinya pemutusan hubungan kerja pada Penggugat dilakukan oleh Tergugat II dan terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat II mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja Nomor : 230/PT.EYP/10/2020. Dapat terlihat dari penjelasan tersebut yang bersengketa dalam perkara ini sesungguhnya adalah Penggugat sebagai Pekerja dengan Tergugat II sebagai Pemberi Kerja.

Dengan demikian tidak tepat dan tidak beralasan cukup apabila Penggugat menjadikan PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk, sebagai Tergugat I dalam Perkara *a quo*. Sehingga jelas Gugatan Penggugat menjadi Salah Pihak (*Error in Persona*), dan harus dinyatakan tidak dapat diterima.

### **3. Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28I ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945.**

Bahwa Pasal 28I ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945 mengatur :

*“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi dihadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum*

Halaman 12 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



*yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun."*

Pasal ini, mengandung suatu Asas yang dikenal dengan asas non – retroaktif yaitu melarang keberlakuan surut dari suatu undang – undang.

Bahwa dalam Gugatannya, Penggugat menggunakan dasar hukum berupa ketentuan – ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain.

Bahwa Pasal 36 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain mengatur :

**Pasal 36**

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Dengan demikian, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, berlaku pada tanggal 19 November 2012. dan diberikan penyesuaian selama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan sebagaimana diatur dalam Pasal 35 Ayat (1)

**Pasal 35 Ayat (1)**

Setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa/buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini.

Bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 36 dan Pasal 35 Ayat (1) telah secara eksplisit dan limitative mengatur keberlakuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 berlaku sejak diundangkan pada tanggal 19 November 2012 dan mengikat sejak tanggal 19 November 2013 artinya tidak berlaku terhadap perjanjian pemborongan yang diadakan sebelum diundangkannya Peraturan Menteri a quoesuai dengan Asas Non-Retroaktif yang diatur dalam Pasal 28 huruf (I) Undang-Undang Dasar RI Tahun 1945 yang melarang keberlakuan surut dari suatu undang – undang.

Bahwa apabila dilihat dari keberlakuan aturan hukum yang menjadi dasar hukum Penggugat dalam gugatannya, masing – masing Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, baru berlaku pada

*Halaman 13 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



tanggal 19 November 2012 serta mengikat 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan yaitu 19 November 2013. Artinya GugatanPenggugat yang menghitung haknya denganmemberlakukan surut kedua aturan tersebut kepada Tergugat I dan Tergugat II dimasa dimana kedua aturan tersebut belum berlaku, tentu merupakan suatu Gugatan yang melanggar Hak Asasi Manusia yang dilindungi oleh Pasal 28I Undang – Undang Dasar 1945.

Sehingga patut dan beralasan hukum apabila Tergugat I memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara ini untuk menyatakan GugatanPenggugat tidak dapat diterima karena karena telah melanggar ketentuan Pasal 28I Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

#### 4. GugatanPenggugat Lewat Waktu (*Daluarsa*)

Bahwa secara hukum, hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II terkait dengan pekerjaan jasa alih daya pekerjaan sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2020 telah berakhir, dimana baik Tergugat I dan Tergugat II telah melaksanakan prestasinya masing-masing sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian. Bahwa dengan berakhirnya hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II, mempunyai konsekuensi hukum bahwa perjanjian tersebut telah *hapus* karena adanya pembayaran sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1381 KUHPerdata.

Pasal 1381 KUHPerdata berbunyi :

“ **Perikatan hapus :**

- **Karena pembayaran;**
- *Karena penawaran pembayaran tunai, diikuti dengan pembayaran atau penitipan;*
- *Karena pembaharuan hutang;*
- *Karena perjumpaan hutang atau konpensi;*
- *Kerena pembebasan hutang; karena musnahnya barang yang terhutang;*
- *Karena kebatalatan atau pembatalan;*
- *Karena berlakunya syarat pembatalan, yang diatur dalam BAB 1 buku ini; dan*
- *Karena lewat waktu yang akan diatur dalam satu bab sendiri.”*

Halaman 14 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Bahwa dengan “hapusnya” perjanjian tersebut, maka secara hukum perjanjian tersebut tidak dapat dijadikan dasar bagi pihak manapun dikemudian hari untuk meminta pemenuhan hak dan kewajiban Tergugat I terhadap perjanjian-perjanjian yang dibuat antara Tergugat I dengan Tergugat II.

Bahwa Yahya Harapan dalam bukunya yang berjudul : Hukum Acara Perdata, hlm. 458 huruf b, menyatakan :

*“ exceptio peremptoria atau peremptoria exceptie, yaitu eksepsi yang bertujuan untuk menyingkirkan gugatan karena apa yang digugat telah tersingkir, misalnya : permasalahan yang digugat telah dibayar, dikonsinyasi, dikompensi dan sebagainya sebagaimana berdasarkan 1381 KUHPerdata, atau apa yang digugat telah dieksekusi berdasarkan Pasal 224 HIR.”*

Bahwa sebagaimana telah diatur secara tegas didalam Pasal 1381 KUHPerdata tersebut, maka sepatutnyalah gugatan Penggugat dinyatakan tersingkir karena daluarsa.

Bahwa berdasarkan dalil – dalil eksepsi Tergugat I diatas, telah cukup dan beralasan apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menyatakan gugatanPenggugattidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

#### **B. DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas seluruh dalil-dalilPenggugat sebagaimana di uraikan dan dimaksudkan dalam surat gugatannya, kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I dalam jawaban didalam pokok perkara ini;
2. Bahwa dalil eksepsi Tergugat I yang telah disampaikan diatas, merupakan satu kekesatuan yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini;
3. Bahwa terhadap dalil gugatanPenggugat angka 1 sampai dengan angka 3, terkait denganPenggugat yang mendalilkan hubungan kerja, masa kerja bekerja dan tanggungjawab pekerjaanPenggugat di tempat kerja Tergugat I.Tergugat I tidak dapat memastikan apakahPenggugat bekerja dengan Tergugat II yang kemudian ditempatkan pada lokasi kerja Tergugat I, dikarenakanPenggugat tidak mendalilkan dengan cukup, apa yang menjadi dasar dan buktiPenggugat bekerja dengan Tergugat II dan ditempatkan pada

*Halaman 15 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



lokasi kerja Tergugat I. Penggugat hanya mendalilkan terdapat hubungan kerja dengan Tergugat II yang dibuat atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), namun hal tersebut tidak dapat menunjukkan dengan jelas hubungan kerja, masa kerja dan tanggungjawab Penggugat;

4. Bahwa terhadap dalil angka 4 gugatan Penggugat, yang mendalilkan bahwa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II bertentangan dengan Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dalil yang keliru yang tidak berdasarkan pada aturan hukum yang ada. Bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II telah sesuai dengan Pasal 59 tersebut, dikarenakan hubungan hukum PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II berdasarkan pekerjaan alih daya, maka yang menjadi dasar hubungan hukum PKWT antara Penggugat dengan Tergugat II adalah pasal 66 jo. Pasal 59 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa Tergugat I melaksanakan kegiatan pemborongan pekerjaan dengan Tergugat II, untuk pekerjaan yang masuk dalam kegiatan penunjang sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia No. 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (1). Kegiatan jasa penunjang ini pun dilakukan dengan suatu hubungan kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II yang dituangkan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (2), huruf a, huruf b dan huruf d. Kemudian Tergugat II adalah badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan pekerja/buruh dari Tergugat I, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (3). Dengan demikian semua persyaratan – persyaratan suatu pekerjaan dapat dialihkan telah terpenuhi dalam kegiatan pemborongan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II;

5. Bahwa kemudian dalam gugatannya angka 5 dan angka 6, Penggugat telah mendalilkan dan mengakui pihak yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada dirinya adalah Tergugat II dan terhadap Pemutusan Hubungan Kerja tersebut Tergugat II telah mengeluarkan Surat Pengalaman Kerja untuk Penggugat No: 230/PT.EYP/10/2020, tanggal 01 Oktober 2020. Dalil ini telah jelas menunjukkan pemutusan hubungan kerja yang menjadi pokok perkara dalam Perkara *a quo* dilakukan oleh Tergugat II kepada Penggugat.

Halaman 16 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Dengan demikian semua perselisihan yang menjadi pokok perkara dalam perkara *a quo* timbul karena tindakan dari Tergugat II terhadap Penggugat;

6. Bahwa Tergugat I memberikan pekerjaan pada Tergugat II berupa jasa tenaga kerja alih daya yang ditempatkan pada beberapa unit kerja perusahaan Tergugat I yang besar biaya kontrak kerjanya sesuai dengan kesepakatan antara Tergugat I dan Tergugat II, dimana **besaran biaya kontrak kerja sudah termasuk komponen upah dan biaya lainnya, seperti : BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon** sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012;
7. Bahwa dalam setiap kontrak kerja yang dibuat antara Tergugat I dan Tergugat II mengatur tentang pokok-pokok penting, yaitu :
  - a. Mengatur bahwa pembayaran biaya kerja kontrak kerja dibayarkan oleh **Tergugat I** kepada **Tergugat II** secara per bulan;
  - b. Mengatur bahwa komponen biaya pekerjaan yang dibayarkan oleh **Tergugat I** kepada **Tergugat II** meliputi : Upah pokok , Bpjs ketenagakerjaan, BPJS kesehatan , THR, Bonus, Uang pesangon, Kecuali PPN 10 %;
  - c. Mengatur bahwa semua biaya yang timbul dari penggantian personil sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak ke II;
  - d. Mengatur bahwa kewajiban **Tergugat II** antara lain :
    - **Bahwa Tergugat II wajib mendaftarkan perjanjian kontrak kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana pekerjaan dilaksanakan;**
    - Mengasuransikan tenaga kerjanya dalam program BPJS.
8. Bahwa terhadap pokok-pokok kontrak kerja dan mekanisme pembayaran upah sebagaimana angkadalil jawaban Tergugat I tersebut diatas, pokok-pokok perjanjian dan mekanisme pembayaran upah tersebut telah di sepakati oleh Tergugat I dan Tergugat II, maka Tergugat I mengikutitentanagakerja dengan upah dan perintah atas suatu pekerjaan yang akan dikerjakan oleh Tergugat II, sebagaimana telah diakui oleh Penggugat dalam gugatannya angka 1 sampai angka 3;

Halaman 17 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



9. Bahwa terhadap dalil angka 7 gugatanPenggugat, yang mendalilkan bahwa terhadap pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dalil yang keliru yang tidak berdasarkan pada aturan hukum yang ada. Bahwa hubungan hukum antaraTergugat I dengan Tergugat II telah sesuai dengan Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

BahwaPenggugat dalam dalil ini menyatakan Perjanjian penyerahan pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat IIbertentangan dengan Pasal 65 dan Pasal 66 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dalil ini merupakan dalil yang keliru dan tidak mempunyai dasar, karena Penggugattidak menyatakan secara khusus perjanjian yang mana yang dimaksud olehPenggugat sehingga dapat dipastikanPenggugat telah menafsirkan perjanjian peralihan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II secara salah.

Bahwa dalil gugatanPenggugat tersebut sangat kabur karena tidak menjelaskan perjanjian yangmana dan seperti apa yang terjalin antara Tergugat I dan Tergugat II sehingga Penggugat berpendapat seperti ini.

Bahwa pada faktanya, secara normatif seluruh pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat I kepada Tergugat II semuanya merupakan pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur oleh Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa berdasarkan bagan alur pekerjaan yang ada pada Tergugat I sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, menjelaskan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada Tergugat II jelas masuk dalam kategori pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan/kegiatan pokok yang langsung berhubungan dengan proses produksi Tergugat I sebagaimana yang diatur Pasal 4 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

BahwaPenggugat dalam gugatannya angka 2 menguraikan tentang pekerjaanPenggugat pada perusahaan Tergugat I. Terkait hal tersebut, Tergugat I tidak dapat memastikan pada bagian apa Penggugat ditempatkan. Namun yang dapat dipastikan, apabila mengacu pada Perjanjian Tenaga Kerja Alih Daya antara Tergugat I dengan Tergugat II, Penggugat mengejrakan

*Halaman 18 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



pekerjaan yang kategorinyamasuk dalam kategori pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur dalam Surat Keputusan Ketua Asosiais Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013.

**Penggugat** mendalilkan bekerja pada Tergugat I dibagian **Pengantong Semen**. Berdasarkan bagan alur pekerjaan yang diatur dalam Surat Keputusan Ketua Asosiais Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, pekerjaan tersebut **masuk dalam bagian proses penunjang Terminal Semen & Pengepakan**.

Bahwa dimana pun Peggugat ditempatkan oleh Tergugat II pada lokasi Tergugat I, berdasarkan Perjanjian Tergugat II hanya menyediakan pekerja alih daya kepada Tergugat I dengan jenis pekerjaan yang bersifat menunjang, sehingga dapat dipastikan Peggugat pekerjaannya bersidat menunjang dan membantu pekerja – pekerja Tergugat I di lokasi penempatan tersebut. Semua kendali dan pengelolaan pekerjaan berada pada pekerja – pekerja Tergugat I yang berada pada lokasi penempatan tersebut.

10. Bahwa dalil gugatan angka 8 sampai dengan angka 14 yang pada pokoknya mendalilkan : dikarenakan jenis pekerjaan tidak dapat dialihkan dan Tergugat I tidak melakukan pelaporan jenis pekerjaan penunjang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sehingga hubungan kerja Peggugat yang semula dengan Tergugat II, kemudian beralih kepada Tergugat I sebagaimana Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, karenanya menyebabkan Tergugat I untuk membayarkan uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa secara normatif hal tersebut adalah benar, walaupun Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tersebut secara substantif mempunyai masalah serius karena bertentangan dengan Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Bahwa hubungan hukum hanya dapat terjadi apabila terjadi perjanjian antara kedua belah pihak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 1320 KUHPerduta. Bahwa prinsip ini adopsi dalam undang-undang ketenagakerjaan dimana hubungan kerja pihak pengusaha dan pihak pekerja didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam **Pasal 1 ayat 15 undang-**

*Halaman 19 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



undang nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, **JoPasal 1 Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 2021** tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja, yang mengatur tentang definisi hubungan kerja adalah : “ *hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”;

Bahwa dalam UU No. 13 tahun 2003, dapat dimungkinkan beralihnya status hubungan kerja pekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (8), dengan syarat apabila perkerjaan yang diperjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak sesuai dengan pasal 65 ayat (2) dan ayat (3).

Adapun Pasal 65 ayat (2), (3) dan (8) mengatur demikian :

Pasal 65 ayat (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”.*

Pasal 65 ayat (3)

*“Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”*

Pasal 65 ayat (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 perkerjaan”.*

Dalam Pasal 66 ayat (4), pada intinya suatu peralihan hubungan kerja terjadi apabila :

- 1) Pekerjaan yang dilakukan adalah Pekerjaan Pokok bukan Pekerjaan Penunjang sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (1);

Halaman 20 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- 2) Tidak ada hubungan kerja waktu tertentu yang dibuat secara tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d;
- 3) Penyedia jasa pekerja/buruh tidak berbadan hukum dan tidak memiliki izin sebagaimana diatur dalam Pasal 66 ayat (3);

Namun pada kenyataannya, ketentuan – ketentuan dalam Pasal 66 ayat (1), ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d serta ayat (3) telah terpenuhi seluruhnya oleh Tergugat I.

Bahwa Tergugat I melaksanakan kegiatan pemborongan pekerjaan dengan Tergugat II, untuk pekerjaan yang masuk dalam kegiatan penunjang sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia No. 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (1). Kegiatan jasa penunjang ini pun dilakukan dengan suatu hubungan kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II yang dituangkan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu/Karyawan Kontrak, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (2), huruf a, huruf b dan huruf d. Kemudian Tergugat II adalah badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan pekerja/buruh dari Tergugat I, yang artinya hal ini telah memenuhi Pasal 66 ayat (3). Dengan demikian semua persyaratan – persyaratan suatu pekerjaan dapat dialihkan telah terpenuhi dalam kegiatan pemborongan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II.

Bahwa kemudian Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan konkritisasi dari aturan hukum di atasnya, yaitu : UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 **harus/wajib** tidak boleh bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003, sebagai realisasi asas “*lex superiori derogat lex inferiori*”.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 merupakan aturan teknis untuk mengoperasionalkan aturan alih daya pekerjaan sebagaimana yang diatur Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana hampir secara keseluruhan aturan teknis yang diatur dalam Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 telah sejalan dan tidak bertentangan dengan UU No 13 tahun 2003, kecuali Pasal 7 ayat (2) dan Pasal 17 ayat (3), dimana secara substantif Pasal 7 ayat (2) dan pasal 17 ayat (3)

Halaman 21 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 yang bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 mengatur beralihnya hubungan kerja pekerjaan alih daya dari perusahaan jasa alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan alih daya yang diberikan merupakan pekerjaan pokok dan perusahaan alih daya harus berbadan hukum. Tetapi bertentangan dengan pasal tersebut, Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 18 tahun 2012 justru mengatur beralihnya hubungan kerja hanya didasarkan pada kelalaian perusahaan pemberi kerja melaporkan perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat.

Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 19 tahun 2012 sesungguhnya lepas dari substansi konteks pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003, karena apabila diterapkan akan menimbulkan ketidakpastian hukum, **karena alasan beralihnya hubungan hukum pekerja dengan pemberi kerja hanya didasarkan pada kealpaan administratif semata**, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan **lalai melaporkan** perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Bahwa dikarenakan **kelalaian pelaporan ini bersifat administratif, maka peralihan hubungan hukum pekerja kepada Perusahaan Pemberi Kerja juga hanya bersifat administratif.**

Bahwa penerapan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 dalam perkara a *quo* menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Bahwa Tergugat I sebagai Perusahaan Pemberi Pekerjaan secara imperatif harus menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II sebagaimana yang diatur Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012. Bahwa pemenuhan hak-hak pekerja alih daya yang harus dipenuhi oleh Tergugat I meliputi komponen upah, yaitu : **BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon.** *In casu*, terhadap kewajiban Tergugat I untuk membayar upah dengan komponen upah tersebut telah termasuk didalam nilai kontrak yang tertuang dalam setiap perjanjian jasa borongan antara Tergugat I dengan Tergugat II. Dengan demikian seluruh hak-hak pekerja alih daya telah dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II bahkan termasuk pesangon telah dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II.

Dengan diterapkannya Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 ini, karena Tergugat I *alpha* dalam melaporkan pekerjaan borongan,

*Halaman 22 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



yang kemudian dijadikan dasar oleh Penggugat untuk meminta pertanggungjawab hak-hak PHKnya kepada Tergugat I karena menurut Penggugat, hubungan kerja Penggugat telah beralih kepada Tergugat I, padahal seluruh uang pesangon telah dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak mengatur dan menjelaskan tentang akibat hukum beralihnya hubungan hukum pekerja alih daya dari Perusahaan alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Bahwa pendapat Penggugat yang membebaskan hak-hak PHK Penggugat kepada Tergugat I merupakan hal yang tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, dan pendapat tersebut merupakan penafsiran sepihak Penggugat semata yang ultrainterpretasi terhadap Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Bahwa *in casu*, dengan adanya perselisihan PHK *a quo*, secara normatif Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 bertentangan dengan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003, dimana Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 jelas mengatur bahwa **apabila terjadi perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja alih daya, maka menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.**

Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 mengatur demikian :

*“perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul **menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh**”*

Bahwa pada faktanya Tergugat I tidak dapat memastikan apakah Penggugat memang mempunyai hubungan hukum dengan Tergugat I karena Penggugat tidak dapat memberikan dasar hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I.

Bahwa terhadap pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II ditempat Tergugat I sebagaimana yang tertuang dalam angka (7) Jawaban Tergugat I diatas, berdasarkan perjanjian-perjanjian tersebut mengatur bahwa : **Upah Pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Bonus, Pesangon dan biaya administrasi** telah Tergugat I bayarkan kepada Tergugat II.

*Halaman 23 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



Bahwa secara hukum, walaupun Pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II yang secara administratif beralih hubungan kerjanya kepada Tergugat I, tetapi dikarenakan semua kewajiban yang harus diterima oleh pekerja alih daya telah diberikan Tergugat I kepada Tergugat II, maka patutlah berdasarkan hukum Tergugat I dibebaskan untuk membayar semua hak-hak pekerja alih daya tersebut, dan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja alih daya tetap dibayarkan oleh Tergugat II. Dengan demikian patut secara hukum dalil gugatan Penggugat angka 9 sampai dengan angka 15 haruslah ditolak.

11. Bahwa terhadap angka 15 sampai dengan angka 17 gugatan Penggugat tentang permintaan hak PHK dan Upah Proses harus dibebankan kepada Tergugat II. Penggugat mendalilkan telah terjadi peralihan hubungan kerja Penggugat dari yang awalnya mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat II menjadi kepada Tergugat I, sehingga beban pemenuhan kewajiban Penggugat jatuh kepada Tergugat I. Namun pada keadaan sebenarnya telah jelas yang melakukan PHK kepada Penggugat adalah Tergugat II sehingga kewajiban tersebut tidak dapat dibebankan kepada Tergugat I. Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengatur bahwa terjadinya perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja merupakan tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja. Dengan demikian dalil Penggugat ini haruslah ditolak.

Bahwa berdasarkan dalil jawaban Tergugat I yang didasarkan pada fakta yang sebenarnya, sudilah apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menolak semua gugatan Penggugat untuk seluruhnya.

## **II. DALAM REKONVENSIS**

Bahwa dalam rekonvensi ini, Tergugat I dalam konvensi menjadi Penggugat rekonvensi, Penggugat dalam konvensi menjadi Tergugat I Rekonvensi, dan Tergugat II dalam konvensi menjadi Tergugat II dalam rekonvensi;

1. Bahwa dalil Tergugat I dalam konvensi dimasukkan menjadi bagian dalam gugatan rekonvensi Penggugat rekonvensi;
2. Bahwa Penggugat rekonvensi merupakan BUMN yang bergerak dalam bidang produksi semen dengan merek dagang Semen Baturaja;
3. Bahwa dalam menjalankan usahanya tersebut, Penggugat Rekonvensi membutuhkan dukungan pekerjaan dari perusahaan pekerja alih daya yang

*Halaman 24 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



akan mengisi pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

4. Bahwa untuk merealisasikan dukungan pekerjaan alih daya, selanjutnya Penggugat rekonvensi mengadakan perjanjian jasa tenaga kerja alih daya dengan Tergugat II rekonvensi sejak tahun 2000 s.d. 2020 yang mana pekerja alih daya tersebut ditempatkan pada *beberapa unit kerja perusahaan* Penggugat rekonvensi dengan kontrak kerja bervariasi yang besar biaya kontrak kerjanya sesuai dengan kesepakatan antara Penggugat rekonvensi dan **Tergugat II rekonvensi**, dimana **besaran biaya kontrak kerja sudah termasuk komponen upah dan biaya lainnya, seperti : BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon** sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012;
5. Bahwa dalam setiap kontrak kerja yang dibuat antara **Penggugat rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi** mengatur tentang pokok-pokok penting, yaitu;
  - a. Mengatur bahwa pembayaran biaya kerja kontrak kerja dibayarkan oleh **Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi** secara per bulan;
  - b. Mengatur bahwa komponen biaya pekerjaan yang dibayarkan oleh Penggugat rekonvensi kepada **Tergugat II rekonvensi** meliputi : Upah pokok , Bpjs ketenagakerjaan, BPJS kesehatan , THR, Bonus, Uang pesangon, Kecuali PPN 10 %.
  - c. Mengatur bahwa semua biaya yang timbul dari penggantian personil sepenuhnya menjadi tanggung jawab pihak Pihak ke II/ Tergugat II Rekonvensi;
  - d. Mengatur bahwa kewajiban **Tergugat II rekonvensi** antara lain :
    - **Bahwa Pihak ke-II/Tergugat II Rekonvensi wajib mendaftarkan perjanjian kontrak kerja ini kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dimana pekerjaan dilaksanakan;**
    - Mengasuransikan tenaga kerjanya dalam program BPJS.
6. Bahwa Tergugat II rekonvensi mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan perjanjian jasa pekerjaan alih daya, seluruh perjanjian jasa alih daya sebagaimana yang tersebut angka 6 diatas ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan

Halaman 25 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Kota Palembang sebagaimana yang diatur dalam perjanjian jasa pekerjaan alih daya tersebut;

7. Bahwa sejak perjanjian jasa pekerjaan alih daya tersebut dibuat oleh Penggugat rekovensi dengan Tergugat II rekonvensi pada tahun 2000 s.d. tahun 2020, Tergugat II Rekonvensi tidak pernah melakukan pendaftaran atau tidak pernah mendaftarkan perjanjian jasa alih daya tersebut ke Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana yang diatur Pasal 20 ayat (1) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
8. Bahwa sejak perjanjian pekerjaan alih daya tersebut dibuat oleh Penggugat Rekovensi dengan Tergugat II rekonvensi pada tahun 2000 s.d. tahun 2020, Tergugat II rekonvensi tidak pernah melakukan pendaftaran perjanjian kerja antara Tergugat II rekonvensi dengan Tergugat I Rekonvensi ke Dinas ketenagakerjaan Kota Palembang sebagaimana yang diatur Pasal 27 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;
9. Bahwa kemudian pada tahun 2019, Tergugat II rekonvensi melakukan PHK terhadap pekerja alih daya salah satunya termasuk Tergugat I Rekonvensi;
10. Bahwa pada faktanya, secara normatif seluruh pekerjaan yang diberikan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi semuanya merupakan pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur oleh Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1) UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**TERGUGAT I Rekonvensi** mendalilkan bekerja pada Tergugat I dibagian **Pengantong Semen**. Berdasarkan bagan alur pekerjaan yang diatur dalam Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, pekerjaan tersebut **masuk dalam bagian proses penunjang Terminal Semen & Pengepakan**.

Bahwa berdasarkan bagan alur pekerjaan yang ada pada Penggugat rekonvensi sebagaimana Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia Nomor : 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013, menjelaskan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada Tergugat II rekonvensi jelas masuk dalam kategori pekerjaan penunjang dan bukan pekerjaan/kegiatan pokok yang langsung berhubungan dengan proses produksi Penggugat rekonvensi sebagaimana yang diatur Pasal 4 Permenakertrans RI No. 19

*Halaman 26 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain.

11. Bahwa dikarenakan Penggugat rekonvensi tidak melakukan pelaporan jenis pekerjaan penunjang ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang sehingga menurut Tergugat I Rekonvensi, hubungan kerja Tergugat I rekonvensi yang semula dengan Tergugat II rekonvensi kemudian beralih kepada Penggugat rekonvensi sebagaimana Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, karenanya Tergugat I Rekonvensi meminta Penggugat rekonvensi untuk membayarkan hak-hak PHK Tergugat I Rekonvensi yaitu : uang pesangon 2 kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak sesuai dengan yang diatur dalam Pasal 156 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
12. Bahwa terhadap pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II rekonvensi ditempat Penggugat rekonvensi, seluruh uang yang menjadi hak-hak pekerja alih daya termasuk hak-hak Tergugat I Rekonvensi telah Penggugat bayar kepada Tergugat II rekonvensi, yaitu : **Upah Pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Bonus, Pesangon dan biaya administrasi;**
13. Bahwa secara normatif Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lain, memang mengatur tentang beralihnya hubungan kerjapekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila perusahaan pemberi pekerjaan lalai melaporkan jenis pekerjaan penunjang yang diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja kepada Dinas ketenagakerjaan setempat. Tetapi Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 19 tahun 2012 tersebut secara substantif mempunyai masalah serius karena bertentangan dengan Pasal 1 ayat (15) dan Pasal 65 ayat (8) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.  
Bahwa hubungan hukum hanya dapat terjadi apabila terjadi perjanjian antara kedua belah pihak sebagaimana yang diatur oleh Pasal 1320 KUHPerdara. Bahwa prinsip ini adopsi dalam undang-undang ketenagakerjaan dimana hubungan kerja pihak pengusaha dan pihak pekerja didasarkan pada perjanjian kerja sebagaimana yang diatur dalam **Pasal 1 ayat 15 undang-undang nomor 13 tahun 2003** Tentang Ketenagakerjaan, **Jo Pasal**

Halaman 27 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



**1Peraturan Pemerintah RI No. 35 tahun 2021** tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja, yang mengatur tentang definisi hubungan kerja adalah : “ *hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah*”;

Bahwa dalam UU No. 13 tahun 2003, dapat dimungkinkan beralihnya status hubungan kerja pekerja alih daya dari perusahaan penyedia jasa pekerja kepada perusahaan pemberi kerja sebagaimana yang diatur dalam Pasal 65 ayat (8), dengan syarat apabila perkerjaan yang diperjanjian antara Perusahaan Pemberi Kerja dengan perusahaan Penyedia Jasa Pekerja tidak sesuai dengan pasal 65 ayat (2) dan ayat (3).

Adapun Pasal 65 ayat (2), (3) dan (8) mengatur demikian :

Pasal 65 ayat (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”.*

Pasal 65 ayat (3)

*“Perusahaan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum”*

Pasal 65 ayat (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 perkerjaan”.*

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain merupakan konkritisasi dari aturan hukum di atasnya, yaitu : UU No. 13 tahun

*Halaman 28 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan demikian Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 **harus/wajib** tidak boleh bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003, sebagai realisasi asas "*lex supriori derogat lex infriori*".

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 merupakan aturan teknis untuk mengoperasionalkan aturan alih daya pekerjaan sebagaimana yang diatur Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang hampir secara keseluruhan aturan teknis yang diatur dalam Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 telah sejalan dan tidak bertentangan dengan UU No 13 tahun 2003, kecuali Pasal 7 ayat (2) dan Pasal 17 ayat (3), dimana secara substantif Pasal 7 ayat (2) dan pasal 17 ayat (3) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 yang bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 65 dan pasal 66 UU No. 13 tahun 2003 mengatur beralihnya hubungan kerja pekerjaan alih daya dari perusahaan jasa alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan apabila pekerjaan alih daya yang diberikan merupakan pekerjaan pokok dan perusahaan alih daya harus berbadan hukum. Tetapi bertentangan dengan pasal tersebut, Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans No. 18 tahun 2012 justru mengatur beralihnya hubungan kerja hanya didasarkan pada kelalaian perusahaan pemberi kerja melaporkan perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat.

Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 sesungguhnya lepas dari substansi konteks pasal 65 dan pasal 65 UU No. 13 tahun 2003. karena apabila diterapkan akan menimbulkan ketidakpastian hukum, **karena alasan beralihnya hubungan hukum pekerja dengan pemberi kerja hanya didasarkan pada kealpaan administratif semata**, yaitu perusahaan pemberi pekerjaan **lalai melaporkan** perjanjian pekerjaan borongan alih daya kepada dinas ketenagakerjaan setempat. Bahwa dikarenakan **kelalaian pelaporan ini bersifat administratif**, maka **peralihan hubungan hukum pekerja kepada Perusahaan Pemberi Kerja juga hanya bersifat administratif**.

Bahwa penerapan Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 dalam perkara *a quo* menimbulkan masalah dalam pelaksanaannya. Bahwa Penggugat rekonvensi sebagai Perusahaan Pemberi Pekerjaan secara imperatif harus menjamin terpenuhinya hak-hak perkerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II rekonvensi sebagaimana yang diatur Pasal 13 Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012. Bahwa pemenuhan hak-hak pekerja

Halaman 29 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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)



alih daya yang harus dipenuhi oleh Penggugat rekonvensi meliputi komponen upah, yaitu : **BPJS ketenagakerjaan, BPJS kesehatan, THR, Bonus dan Pesangon.** *In casu*, terhadap kewajiban Penggugat rekonvensi untuk membayar upah dengan komponen upah tersebut telah termasuk didalam nilai kontrak yang tertuang dalam setiap perjanjian jasa borongan antara Penggugat rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi. Dengan demikian seluruh hak-hak pekerja alih daya telah dibayarkan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi bahkan termasuk pesangon telah dibayarkan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi.

Dengan diterapkannya Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 ini, karena Penggugat rekonvensi **alpha** dalam melaporkan pekerjaan borongan, yang kemudian dijadikan dasar oleh Tergugat I Rekonvensi untuk meminta pertanggungjawab hak-hak PHKnya kepada Penggugat rekonvensi karena menurut Tergugat I Rekonvensi hubungan kerja Tergugat I Rekonvensi telah beralih kepada Penggugat rekonvensi, padahal seluruh uang pesangon telah dibayarkan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi.

Bahwa Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain tidak mengatur dan menjelaskan tentang akibat hukum beralihnya hubungan hukumpekerja alih daya dari Perusaan alih daya kepada perusahaan pemberi pekerjaan. Bahwa pendapat Tergugat I Rekonvensi yang membebaskan hak-hak PHKTergugat I Rekonvensi kepada Penggugat rekonvensi merupakan hal yang tidak mempunyai dasar hukum yang jelas, dan pendapat tersebut merupakan penafsiran sepihakTergugat I Rekonvensi semata yang ultraintepretasi terhadap Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

Bahwa *in casu*, dengan adanya perselisihan PHK dalam konvensi perkara *a quo*, secara normatif Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 bertentangan dengan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003, dimana Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 jelas mengatur bahwa **apabila terjadi perselisihan antara perusahaan penyedia jasa pekerja dengan pekerja alih daya, maka menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja.**

*Halaman 30 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 mengatur demikian :

*“perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul **menjadi tanggungjawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh**”*

14. Bahwa secara normatif, Pasal 7 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain telah dihapus oleh adanya Pasal 18 ayat (3) BAB III ALIH DAYA Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja.

Bahwa Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan kerja kembali menempatkan tempat yang benar ketika adanya perselisihan antara pekerja alih daya dengan perusahaan penyedia pekerja, maka perselisihan tersebut menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya.

Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 mengatur demikian :

*“Perlindungan pekerja/buruh, upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan **menjadi tanggungjawab perusahaan alih daya**”*

15. Bahwa berdasarkan Pasal 65 BAB IX Ketentuan Penutupan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja berbunyi :

*“pada saat peraturan pemerintah ini mulai berlaku semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari **Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia tahun 2002 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia nomor 4279)** yang mengatur mengenai waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan pemerintah ini”*

Ketentuan ini berarti Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor: 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan

Halaman 31 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain yang merupakan Peraturan Pelaksanaan mengenai aturan alih daya sebagaimana yang diatur Pasal 64, Pasal 65 dan Pasal 66 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berlaku lagi karena telah diatur dalam Pasal 18 ayat (3) dan (4) BAB III berjudul ALIH DAYA, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor : 35 tahun 2012;

16. Bahwa dikarenakan Tergugat II rekonvensi nyata-nyata telah melanggar Pasal 20 ayat (1) dan Pasal 27 ayat (2) Permenakertrans RI No. 19 tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka sepatutnyalah Majelis Hakim untuk memerintahkan kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas 1A Palembang untuk memerintahkan kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang untuk mengeluarkan rekomendasi pencabutan izin operasional usaha Tergugat II rekonvensi;
17. Bahwa secara hukum, walaupun Tergugat I Rekonvensi merupakan pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II rekonvensi yang secara administratif beralih hubungan kerjanya kepada Penggugat rekonvensi, tetapi dikarenakan semua kewajiban yang harus diterima oleh pekerja alih daya telah diberikan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II rekonvensi, maka patutlah berdasarkan hukum apabila Penggugat rekonvensi dibebaskan untuk membayar semua hak-hak pekerja alih daya tersebut, dan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja alih daya tetapi dibayarkan oleh Tergugat II rekonvensi;
18. Bahwa dengan mendasarkan Pasal 66 ayat (2) huruf c UU No. 13 tahun 2003 Jo. Pasal 18 ayat (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor: 35 tahun 2021, maka secara hukum perselisihan tentang PHK antara Tergugat I Rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi merupakan permasalahan yang harus menjadi tanggungjawab Tergugat II rekonvensi untuk menyelesaikannya, karenanya secara substantif Penggugat rekonvensi tidak mempunyai tanggungjawab apapun untuk memenuhi hak-hak PHK yang diminta oleh Tergugat I Rekonvensi;
19. Bahwa dengan demikian, Pengugat rekonvensi tidak mempunyai tanggungjawab apapun untuk memenuhi hak-hak PHK yang diminta oleh Tergugat I Rekonvensi dan semua hak – hak Tergugat I Rekonvensi telah dibayarkan oleh Penggugat rekonvensi kepada Tergugat II Rekonvensi,

*Halaman 32 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



namun pada kenyataannya Tergugat II Rekonvensi tidak membayarkan hak – hak PHK yang menjadi tanggungjawabnya terhadap Tergugat Rekonvensi;

20. Bahwa Penggugat Rekonvensi telah mendalilkan segala dalilnya dalam Gugatan Rekonvensi ini dengan mendasarkan pada bukti-bukti asli, fakta - fakta yang benar dan berdasarkan hukum, maka telah tepat dan patut apabila Tergugat I Rekonvensi dan Tergugat II Rekonvensi dibebankan untuk membayar semua biaya yang timbul dalam Perkara ini;

### III. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian-uraian, dalil-dalil dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta fakta sebagaimana telah diterangkan Tergugat I konvensi/Penggugat rekonvensi tersebut diatas, maka sudah sepatutnya majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas I A Khusus Palembang yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk dapat menjatuhkan Amar Putusan sebagai berikut :

#### MENGADILI

#### I. DALAM KONVENSI

##### A. Dalam Eksepsi

1. Mengabulkan Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk verklaad*).

##### B. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Penggugat;

#### II. DALAM REKONVENSI

1. Menyatakan Perjanjian Jasa Tenaga Kerja Alih Daya pekerjaan Tergugat I Rekonvensi telah termasuk perhitungan uang pesangon untuk seluruh tenaga kerja yang dipekerjakan oleh Tergugat II rekonvensi;
2. Menyatakan sah hubungan kerja Tergugat I Rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi;
3. Menyatakan sah penempatan Tergugat I Rekonvensi pada unit kerja Penggugat rekonvensi merupakan sektor pekerjaan penunjang;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat I Rekonvensi dengan Tergugat II rekonvensi adalah perjanjian kerja waktu tertentu;
5. Memerintahkan Kepaniteraan Pengadilan Negeri Kelas 1A Khusus Palembang untuk melayangkan surat kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota

Halaman 33 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Palembang untuk merekomendasikan pencabutan izin operasional usaha Tergugat II rekonvensi;

6. Menghukum Tergugat II rekonvensi membayar uang pesangon dan hak lainnya kepada Tergugat I Rekonvensi;
7. Menghukum Tergugat I Rekonvensi dan Tergugat II rekonvensi membayar biaya yang timbul dalam perkara ini.

## ATAU

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Klas IA Khusus yang memeriksa dan mengadilip perkara ini berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo Et Bono*)

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat II telah pula mengajukan jawaban sebagai berikut :

## DALAM POKOK PERAKARA

1. Bahwa Tergugat II menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang disampaikan Penggugat kecuali yang diakui sah kebenarannya oleh Tergugat II dan yang dibenarkan oleh hukum berdasarkan fakta-fakta hukum;
2. Bahwa Tergugat II merupakan perusahaan yang kegiatan usahanya secara terperinci tercantum dalam Akta Nomor 7 Tahun 2001 tertanggal 10 Januari 2001 yang berkedudukan dan berkantor di Palembang yang dibuat dihadapan Notaris K.Abdullah, S.H. di Palembang dan telah mendapatkan pengesahan dari Departemen Kehakiman dan Hak Azazi Manusia RI Nomor C-06452 HT.0101.Tahun 2001 tanggal 23 Agustus 2001;
3. Bahwa Tergugat II pada hari Kamis tanggal 08 November 2018 mengadakan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) yang bertempat di ruang rapat kantor koperasi karyawan semen baturaja jalan KH.Wahid Hasyim SU.I Palembang yang dipimpin oleh Budi Oktarita selaku ketua umum koperasi karyawan semen baturaja (KKSBB) dan komisaris PT.Esbe Yasa Pratama, yang mana salah satu keputusan RUPSLB telah mengangkat Sdri.Yenni Puspita Sari sebagai Direktur Utama PT.Esbe Yasa Pratama untuk masa jabatan 5 (lima) tahun, tanpa mengurangi hak RUPSLB untuk memberhentikan sewaktu-waktu;
4. Bahwa terhadap hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa (RUPSLB) terkait perubahan susunan anggota Direksi dan Dewan Komisaris telah dituangkan dalam Akta Nomor 12 Tahun 2018 tertanggal 09 November 2018 dibuat dihadapan Notaris Athong Dewanto, S.H., M.Kn di Palembang;

Halaman 34 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



5. Bahwa menanggapi dalil Gugatan Penggugat pada Point ke 1 dan 2 yang menerangkan kapasitas Penggugat yakni:
  - Bahwa benar Penggugat adalah Pekerja Alih Daya Tergugat II yang ditempatkan bekerja dibagian pabrik Tergugat I;
  - Bahwa benar pekerjaan yang dikerjakan Penggugat pada Tergugat I dibagian pengantongan semen, dimana semen yang diproduksi dimasukkan didalam kantong setelah dikantongi siap untuk dipasarkan/dijual.
6. Bahwa benar dalil Penggugat pada point 3, upah terakhir yang diterima oleh Penggugat pada tanggal 30 September 2020 sebesar Rp. 3.348.000,- (tiga juta tiga ratus empat puluh delapan ribu rupiah);
7. Bahwa adapun isi dari Pasal 17 ayat (2) dan (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 sebagai berikut:

**Pasal 17**

- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
  - a. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
  - b. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);
  - c. Usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
  - d. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
  - e. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.
8. Bahwa berdasarkan Pasal 66 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

**Pasal 66**

- (1) Pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tidak boleh digunakan oleh pemberi kerja untuk melaksanakan kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, kecuali untuk kegiatan jasa panjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan produksi
9. Bahwa benar dalil Penggugat pada point 5, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat II dengan dasar adanya surat pemberitahuan oleh Tergugat I sebagaimana surat pemberitahuan dari Tergugat I Nomor: PD.06.16/3309/2020 tertanggal 07 September 2020 yang mana pada inti surat

*Halaman 35 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid-19 berdampak menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I dan melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada;

10. Bahwa benar dalil Penggugat pada point 6, Tergugat II mengeluarkan surat pengalaman kerja tertanggal 1 Oktober 2020 Nomor : 230/PT.EYP/10/2020 yang diperuntukkan guna membantu Penggugat agar bisa mengklaim asuransi Jiwasraya yang telah didaftarkan oleh Tergugat II dan Tergugat II telah merealisasikan pesangon Penggugat ke PT. Asuransi Jiwasraya serta Tergugat II telah mengajukan surat permohonan pembayaran klaim asuransi Penggugat dengan Nomor: 110/PT.EYP/12/2020 tertanggal 23 Desember 2020 kepada PT.Asuransi Jiwasraya namun belum ada realisasi dari PT.Asuransi Jiwasraya;
11. Bahwa menanggapi dalil Penggugat pada point 8, sebagaimana surat keterangan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor: 567/153/Disnaker/2021 Perihal Informasi Pelaporan jenis pekerjaan penunjang Tergugat I, tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 tidak tercatat dalam registrasi yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang adalah kewajiban Perusahaan Pemberi Pekerjaan (Tergugat I) yang harus melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain yakni sebagai berikut:

Pasal 5

“Jenis pekerjaan yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.”

12. Bahwa menanggapi dalil Penggugat pada point 11, berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 yang mengatur tentang syarat-syarat Penyerahan sebagian pelaksana pekerjaan pada perusahaan lain terdapat dalam pasal 3, pasal 5, pasal 6, pasal 7, pasal 9, pasal 10, pasal 17, dan pasal 20 sebagai berikut:

Pasal 3

*Halaman 36 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan.
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat sebagai berikut:
  - a. Dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan;
  - b. Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan, dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan;
  - c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi sektor usaha yang di bentuk sesuai peraturan perundang-undangan;
  - d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan, proses pelaksanaan pekerjaan tetap berjalan sebagaimana mestinya.

#### Pasal 5

Jenis pekerjaan yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan.

#### Pasal 6

Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan.

#### Pasal 7

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6;

Halaman 37 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan.

## Pasal 9

- (1) Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) dilaksanakan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis;
- (2) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya harus memuat :
  - a. Hak dan kewajiban masing-masing pihak;
  - b. Menjamin terpenuhinya perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh sesuai peraturan perundang-undangan; dan
  - c. Memiliki tenaga kerja yang mempunyai kompetensi di bidangnya.

## Pasal 10

- (1) Perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 9 harus didaftarkan oleh perusahaan penerima pemborongan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan;
- (2) Pendaftaran perjanjian pemborongan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah perjanjian tersebut ditandatangani oleh perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penerima pemborongan, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum pekerjaan dilaksanakan.

## Pasal 17

- (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuat secara tertulis;
- (2) Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus merupakan kegiatan jasa penunjang atau yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi;
- (3) Kegiatan jasa penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
  - f. Usaha pelayanan kebersihan (cleaning service);
  - g. Usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (catering);

Halaman 38 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- h. Usaha tenaga pengaman (security/satuan pengamanan);
- i. Usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan; dan
- j. Usaha penyediaan angkutan bagi pekerja/buruh.

## Pasal 20

- (1) Perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh antara perusahaan pemberi pekerjaan dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh harus didaftarkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota tempat pekerjaan dilaksanakan;
- (2) Pendaftaran perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditandatangani dengan melampirkan :
  - a. Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang masih berlaku; dan
  - b. Draft perjanjian kerja antara perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dengan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.

Bahwa berdasarkan pasal-pasal yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tersebut diatas sudah sangat jelas bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat I sebagai Pemberi Pekerjaan.

13. Bahwa Tergugat II tidak akan menanggapi selain dan selebihnya Gugatan Penggugat pada Point ke- 4, 7 dan 9 karena hal tersebut bersifat normatif yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan point ke- 10, 12, 13, 14, 15, 16, dan 17 dan atau hal-hal yang berkaitan langsung dengan Tergugat 1. Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas, mohon kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1 A Khusus yang memeriksa dan mengadili Perkara Nomor: 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg ini berkenan memutuskan dengan amar sebagai berikut:

### DALAM POKOK PERKARA:

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menerima Jawaban Tergugat II untuk seluruhnya;
3. Membebankan seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara a quo dibebankan kepada Negara.

ATAU

*Halaman 39 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon Putusan yang seadil-adilnya (Ex Aequo et Bono)

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan Replik dan Tergugat I, Tergugat II, telah pula mengajukan Duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

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

1. Bukti P-1 : Fotokopi Surat Nomor : 567/153/Disnaker/2021 Perihal : Informasi Pelaporan Jenis pekerjaan Penunjang PT.Semen Baturaja(Persero);
2. Bukti P-2 : Fotokopi Surat Pengalaman Kerja No : 230/PT.EYP/10/2020 tertanggal 01 Oktober 2020 Atas nama Selamat Apriadi;
3. Bukti P-3: Fotokopi Print Koran Bank BNI TAPLUS Rek : 0330727053 Atas Nama Selamat Apriadi;
4. Bukti P-4: Fotokopi Daftar Bukti Tergugat II dalam Perkara Nomor 164/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan saksi atas nama Jaya Mustopa dan Wantoro yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya:

1. Keterangan saksi Jaya Mustopa yang pada pokoknya:
  - Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena pernah bekerja bareng di PT Esbe Yasa Pratama;
  - Bahwa Saksi bekerja sejak 2015 dan berhenti kerja tahun 2020 karena habis kontrak;
  - Bahwa pada tahun 2018 saksi masih menandatangani kontrak kerja, tapi setelah tahun 2018 tidak ada kontrak tertulis lagi namun masih tetap bekerja seperti biasa;
  - Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat karena adanya program pengurangan karyawan;
  - Bahwa pekerja yang di PHK diberikan paklaring dan juga mendapatkan BPJS;
  - Bahwa PT Esbe Yasa Pratama sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja;
  - Bahwa yang memberhentikan Penggugat adalah PT Esbe Yasa Pratama;

Halaman 40 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- Bahwa Mardali, Rudi, kerjanya sebagai penggiling semen;
  - Bahwa Efendi bekerja dibagian pengantongan dan Sarjono bekerja dibagian bengkel/ perawatan mesin, power input;
  - Bahwa Penggugat bekerja di pabrik semen Baturaja yang di pabrik Palembang;
  - Bahwa sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2018 tidak pernah menandatangani kontrak kerja tertulis;
  - Bahwa gaji pokok Penggugat sebesar upah minimum dalam setiap bulannya, dan bersifat tetap;
  - Bahwa pekerjaan yang dilakukan ada yang kena kerja shift;
  - Bahwa bahwa Saksi pernah mendengar adanya suransi jiwa suraya terkait pesangon karyawan;
  - Bahwa tidak pernah membayar asuransi untuk jaminan PHK, itu urusan perusahaan;
  - Bahwa untuk pembayaran pesangon ada yang sudah mendapatkan ada yang belum;
  - Bahwa sebabnya Penggugat di PHK karena berakhirnya kontrak kerjasama antara PT Semen Batu Raja dengan PT esbe Yasa Pratama;
  - Bahwa absensi di kerjaan terpisah antara pekerja Esbe Yasa Pratama dengan pekerja/karyawan PT Semen Baturaja;
  - Bahwa saksi dan Penggugat bekerja di PT Esbeyasa Pratama menggunakan lamaran Ke PT Esbe;
2. Keterangan saksi Wantoro yang pada pokoknya:
- Bahwa Saksi kenal dengan Penggugat karena pernah bekerja bareng di PT Esbe Yasa Pratama;
  - Bahwa Saksi bekerja sejak 2015 dan berhenti kerja tahun 2020 karena habis kontrak;
  - Bahwa pada tahun 2018 saksi masih menandatangani kontrak kerja, tapi setelah tahun 2018 tidak ada kontrak tertulis lagi namun masih tetap bekerja seperti biasa;
  - Bahwa Penggugat di PHK oleh Tergugat karena adanya program pengurangan karyawan;
  - Bahwa pekerja yang di PHK diberikan paklaring dan juga mendapatkan BPJS;

Halaman 41 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- Bahwa PT Esbe Yasa Pratama sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja;
- Bahwa yang memberhentikan Penggugat adalah PT Esbe Yasa Pratama;
- Bahwa Mardali, Rudi, kerjanya sebagai penggiling semen;
- Bahwa Efendi bekerja dibagian pengantongan dan Sarjono bekerja dibagian bengkel/ perawatan mesin, power input;
- Bahwa Penggugat bekerja di pabrik semen Baturaja yang di pabrik Palembang;
- Bahwa sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2018 tidak pernah menandatangani kontrak kerja tertulis;
- Bahwa gaji pokok Penggugat sebesar upah minimum dalam setiap bulannya, dan bersifat tetap;
- Bahwa pekerjaan yang dilakukan ada yang kena kerja shift;
- Bahwa bahwa Saksi pernah mendengar adanya suransi jiwasraya terkait pesangon karyawan;
- Bahwa tidak pernah membayar asuransi untuk jaminan PHK, itu urusan perusahaan;
- Bahwa untuk pembayaran pesangon ada yang sudah mendapatkan ada yang belum;
- Bahwa sebabnya Penggugat di PHK karena berakhirnya kontrak kerjasama antara PT Semen Batu Raja dengan PT esbe Yasa Pratama;
- Bahwa absensi di kerjaan terpisah antara pekerja Esbe Yasa Pratama dengan pekerja/karyawan PT Semen Baturaja;
- Bahwa saksi dan Penggugat bekerja di PT Esbeyasa Pratama menggunakan lamaran Ke PT Esbe;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya Tergugat I telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Bukti T1-1 : Fotokopi Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Semen Batu Raja Nomor : 34 tanggal 14 November 1974 yang dibuat dihadapan Jony Frederik Berthold Tumbelaka Sinjal, Notaris di Jakarta.
2. Bukti T1-2 : Fotokopi Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Semen Baturaja Tbk Nomor : 2 tanggal 03 September 2019 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta ;

Halaman 42 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



3. Bukti T1-3 : Fotokopi Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Semen Baturaja Tbk Nomor : 29 tanggal 13 Agustus 2020 yang dibuat dihadapan Fathiah Helmi, S.H., Notaris di Jakarta.
4. Bukti T1-4 : Fotokopi Surat Keputusan Ketua Asosiasi Semen Indonesia No. 106/SK/ASI/07.13 tanggal 16 Juli 2013.
5. Bukti T1-5 : Fotokopi Surat Perjanjian Jasa Nomor : HK.00.08/156/2020 antar PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan PT. Esbe Yasa Pratama tentang Jasa Tenaga Kerja Alih Daya Direktorat Produksi Division Operation 2.;
6. Bukti T1-6 : Fotokopi 1 Bundle Invoice, Kwitansi Pembayaran beserta Rekening Koran terhadap pembayaran tersebut;
7. Bukti T1-7 : Fotokopi Surat Perjanjian Jasa Nomor : HK.00.08/069 A/2020 antar PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk dengan PT. Esbe Yasa Pratama tentang Jasa Tenaga Kerja Alih Daya Direktorat Produksi dan Pengembangan.
8. Bukti T1-8 : Fotokopi 1 Bundle Invoice, Kwitansi Pembayaran beserta Rekening Koran terhadap pembayaran tersebut.

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil jawabannya Tergugat II telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Bukti T2-1 : Fotokopi Akte Pendirian Perusahaan Tergugat II yang dibuat di Notaris K.Abdullah, SH,MH Nomor 7 Tahun 2001
2. Bukti T2-2 : Fotokopi Akte Nomor 11 Tahun 2018 tertanggal 08 Maret 2018 yang dibuat dihadapan Notaris K.Abdullah, SH,MH
3. Bukti T2-3 : Fotokopi Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas PT.Esbe Yasa Pratama Nomor: 18 Tahun 2018 yang dibuat dihadapan Notaris Athong Dewanto, S.H, M.Kn
4. Bukti T2-4 : Fotokopi Daftar penerima gaji dan Copy cek tunai karyawan Tergugat II Periode September 2020 Senilai Rp. 174.193.000 Berdasarkan Surat Pembayaran Gaji Nomor: 066/PT.EYP.D/06/2020 Tertanggal 20 Juni 2020 dari Perusahaan Tergugat II yang mencantumkan Nama Penggugat.
5. Bukti T2-5 : Fotokopi Surat Nomor: PD.06.16/3309/2020 tertanggal 07 September 2020 Perihal: Rasionalisasi Tenaga Kerja PT.Esbe Yasa Pratama di PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk

*Halaman 43 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



6. Bukti T2-6 : Fotokopi Surat Nomor: 110/PT.EYP/12/12/2020 tertanggal 23 Desember 2020 Perihal Pembayaran Klaim Asuransi
7. Bukti T2-7 : Fotokopi Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Pihak Pekerja (SPSI) dengan Perusahaan (PT.Esbe Yasa Pratama) yang didaftarkan dan disahkan oleh Disnaker Kota Palembang.
8. Bukti T2-8 : Fotokopi Bukti Setor Slip Bank Mandiri dan BNI ke Rekening PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) untuk pembayaran asuransi Penggugat 1 Bulan Terakhir;
9. Bukti T2-9 : Fotokopi Salinan Putusan Nomor : 161/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg Tertanggal 21 Januari 2020 Atas Nama Penggugat Wantoro dan Tergugat I PT.Semen Baturaja dan Tergugat II PT.Esbe Yasa Pratama;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat I telah pula mengajukan saksi atas nama Robbi Santoso, Neni Astri Ningtiyas dan Andika Lestantio yang telah diambil sumpah sesuai dengan Agama dan Kepercayaannya;

1. Keterangan saksi Robbi Santoso yang pada pokoknya:

- Bahwa Saksi baru kenal Penggugat sejak menjadi Saksi;
- Bahwa Semen Baturaja memberikan pekerjaan jasa kepada PT Esbe;
- Bahwa Penggugat merupakan karyawan PT Esbe;
- Bahwa jenis pekerjaannya Penggugat dibatasi dengan waktu, seperti pemeliharaan pabrik sesuai dengan kontrak;
- Bahwa pada tahun 2017 secara lisan sudah di laporkan ke Dinas perihal pekerja kontrak, tapi baru tahun 2019 dilaporkan secara tertulis;
- Bahwa diperusahaan ada karyawan tetap ada juga karyawan inti;
- Bahwa setiap penggugat melakukan pekerjaan baru buat laporan;
- Bahwa kehadiran kerja Penggugat dikontrol oleh PT Esbe;
- Bahwa kontrak PT Semen Baturaja dengan PT Esbe durasinya 1 tahun;
- Bahwa setelah sudah tidak bekerjasama lagi dengan PT Esbe, ada PT lain yang menggantikannya;
- Bahwa Penggugat hanya membantu sifatnya karena punya karyawan sendiri yaitu karyawan inti;
- Bahwa saksi tahu kewajiban melapor dari tahun 2017;
- Bahwa memang Saksi baru melapor ke Dinas di tahun 2019;

*Halaman 44 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



- Bahwa pesangon sudah ada di PT Esbe dan yang membayar harusnya PT Esbe bukan PT Semen Baturaja;
2. Keterangan saksi Neni Astri Ningtiyas yang pada pokoknya:
- Bahwa Saksi baru kenal Penggugat sejak menjadi Saksi;
  - Bahwa Semen Baturaja memberikan pekerjaan jasa kepada PT Esbe;
  - Bahwa Penggugat merupakan karyawan PT Esbe;
  - Bahwa jenis pekerjaannya Penggugat dibatasi dengan waktu, seperti pemeliharaan pabrik sesuai dengan kontrak;
  - Bahwa pada tahun 2017 secara lisan sudah di laporkan ke Dinas perihal pekerja kontrak, tapi baru tahun 2019 dilaporkan secara tertulis;
  - Bahwa diperusahaan ada karyawan tetap ada juga karyawan inti;
  - Bahwa setiap penggugat melakukan pekerjaan baru buat laporan;
  - Bahwa kehadiran kerja Penggugat dikontrol oleh PT Esbe;
  - Bahwa kontrak PT Semen Baturaja dengan PT Esbe durasinya 1 tahun;
  - Bahwa setelah sudah tidak bekerjasama lagi dengan PT Esbe, ada PT lain yang menggantikannya;
  - Bahwa Penggugat hanya membantu sifatnya karena punya karyawan sendiri yaitu karyawan inti;
  - Bahwa saksi tahu kewajiban melapor dari tahun 2017;
  - Bahwa memang Saksi baru melapor ke Dinas di tahun 2019;
  - Bahwa pesangon sudah ada di PT Esbe dan yang membayar harusnya PT Esbe bukan PT Semen Baturaja;
3. Keterangan saksi Andika Lestantio yang pada pokoknya:
- Bahwa Saksi tidak kenal dengan Para Penggugat;
  - Bahwa Saksi bekerja di PT Semen Baturaja sejak 12 Oktober 2013;
  - Bahwa jabatan Saksi saat ini sebagai Senior Manajer HR Depelopment;
  - Bahwa benar ada kerjasama PT Semen Baturaja dengan PT Esbey Yasa Pratama;
  - Bahwa kerja sama dibidang penyedia jasa tenaga kerja dan saksi mengetahui isi perjanjian kerjsama tersebut;
  - Bahwa ada perjanjian yang disebutkan pekerjaan apa saja yang dikerjakan, dan hak-hak pekerja yang diperbantukan di PT Semen Baturaja;
  - Bahwa pada setiap bulan PT Esbeyasa Pratama melakukan tagihan ke PT Semen Baturaja untuk pekerja yang dipekerjakan;

Halaman 45 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa keuntungan PT Esbeyasa Pratama diambil 6,8% dari upah pokok, pesangon dan THR;
- Bahwa ada dana sebesar 19,17% yang diberikan dari PT Semen Baturaja Ke PT Esbeyasa Pratama untuk dana pembayaran pesangon karyawan apabila diberhentikan bekerja dan diberikan pada setiap bulannya;
- Bahwa rentang lamanya kontrak antara PT Esbe Yasa Pratama dengan PT Semen Baturaja dilakukan 3 bula, 6 bulan, atau 12 bulan dalam setiap kontraknya;
- Bahwa bagian pengantongan itu sebagai pekerjaan supporting dari pekerjaan utama, termasuk perawatan mesin;
- Bahwa kerjasama PT Semen Baturaja dengan PT Esbe Yasa Pratama berakhir sejak tahun 2020;
- Bahwa kerjasama tersebut merupakan kerjasama pemborongan/volume;
- Bahwa pekerja yang dari Esbeyasa tidak ada yang menjadi operator, karena operator dikerjakan oleh pekerja PT Semen Baturaja sendiri;
- Bahwa sekarang sudah ada perusahaan yang menggantikan PT Esbe Yasa Pratama yaitu PT Baturaja Daya Insani;
- Bahwa saksi tidak mendengar adanya suransi yang bekerja sama dengan PT Esbe Yasa tapi tidak mau ikut campur urusan tersebut;

Menimbang, bahwa selain mengajukan saksi fakta, Tergugat I juga mengajukan Ahli bernama DR Iza Rumesten RS.,S.H.,M.Hum dibawah sumpah pada pokoknya Ahli memberikan pendapatnya sebagai berikut :

- Bahwa, Permenaker 19 Tahun 2012 adalah peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hal-hal yang diatur dalam Permenaker 19 Tahun 2012 tidak boleh bertentangan dengan undang-undang yang lebih tinggi(*lex superior derogate legi inferiori*);
- Bahwa penerapan UU No 11 tahun 2020 tentang Ciptaker dapat berlaku surut (retroaktif), memang asas tersebut tidak berlaku untuk perkara-perkara Pidana namun untuk perkara Perdata dapat diterapkan berlaku surut;
- Bahwa, Pasal 7 ayat (2) Permenaker 19 Tahun 2012 bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagkerjaan, karena peralihan hubungan kerja yang diatur dalam pasal tersebut merupakan

Halaman 46 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



aturan yang sifatnya pokok dan bertentangan dengan alasan beralihnya hubungan kerja yang diatur dalam pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- Bahwa, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020, maka ketentuan pasal 64 dan pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi tidak berlaku karena ketentuan pasal tersebut telah dihapus, sehingga Permanaker Nomor 19 tahun 2012 sebagai peraturan pelaksana dari ketentuan tersebut juga menjadi tidak berlaku lagi, termasuk ketentuan pasal 7 ayat (2) yang mengatur peralihan hubungan kerja sebagai akibat tidak adanya laporan mengenai pekerjaan penunjang ke dinas ketenagakerjaan;
- Bahwa, jika hubungan kerja pekerja perusahaan penerima pemborongan pekerjaan beralih ke pemberi pekerjaan, maka hak-hak pekerja menjadi tanggung jawab pemberi pekerjaan;

Menimbang, bahwa selanjutnya atas kesempatan yang diberikan Majelis Hakim, Tergugat II tidak mengajukan Saksi;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing;

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

Menimbang, bahwa akhirnya Penggugat dan Tergugat I, Tergugat II tidak mengajukan apa-apa lagi dan mohon putusan;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM KONVENSI

### DALAM EKSEPSI

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

1. Gugatan Penggugat kabur (*Obscur Libel*) karena gugatan yang diajukan oleh Penggugat sama sekali tidak dapat menunjukkan hubungan hukum dengan Tergugat I baik perjanjian kerja yang memulai hubungan pekerjaan maupun pemutusan pekerjaan yang mengakhiri pekerjaan Penggugat dengan Tergugat I dan Penggugat tidak dapat menunjukkan hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II karena gugatan yang diajukan sma sekali tidak

*Halaman 47 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memperlihatkan hubungan hukum yang terjadi antara PT Semen Baturaja (persero) Tbk dengan PT Esbe Yasa Pratama;

2. Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error In Persona*) karena Penggugat tidak mendalilkan alasan – alasan yang cukup dan berdasar untuk menarik Tergugat I sebagai Pihak dalam Perkara *a quo*;
3. Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 281 ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945, karena dalam Gugatannya Penggugat menggunakan dasar hukum berupa ketentuan–ketentuan dalam Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, apabila dilihat dari keberlakuan aturan hukum yang menjadi dasar hukum Penggugat dalam gugatannya, masing – masing Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012, baru berlaku pada tanggal 19 November 2012 serta mengikat 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan yaitu 19 November 2013 dan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, baru berlaku pada tanggal 25 Maret 2003. Artinya Gugatan Penggugat yang menghitung haknya dengan memberlakukan surut kedua aturan tersebut kepada Tergugat I dan Tergugat II dimasa dimana kedua aturan tersebut belum berlaku, tentu merupakan suatu Gugatan yang melanggar Hak Asasi Manusia yang dilindungi oleh Pasal 281 Undang – Undang Dasar 1945.
4. Gugatan Penggugat lewat waktu (kedaluwarsa) karena hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II terkait dengan pekerjaan jasa alih daya pekerjaan sejak tahun 2005 sampai dengan tahun 2020 telah berakhir, dimana baik Tergugat I dan Tergugat II telah melaksanakan prestasinya masing-masing sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian, maka secara hukum perjanjian tersebut tidak dapat dijadikan dasar bagi pihak manapun dikemudian hari untuk meminta pemenuhan hak dan kewajiban Tergugat I terhadap perjanjian-perjanjian yang dibuat antara Tergugat I dengan Tergugat II;

Berdasarkan dalil – dalil eksepsi Tergugat I diatas, telah cukup dan beralasan apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk dapat menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Halaman 48 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui :  
Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I tersebut, Penggugat telah menanggapi dalam Replik yang pada pokoknya menyatakan sebagai berikut :

1. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan gugatan Penggugat Kabur (*obscuur libel*) adalah dalil yang keliru karena sudah jelas hubungan kerja antara Tergugat I sebagai pemberi kerja dan Tergugat II sebagai penerima pemborongan kerja dan Penggugat yang melakukan pekerjaansertaeksepsi tersebut merupakan dalil yang sudah masuk dalam pokok perkara.
2. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan Gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*) adalah dalil yang keliru karna sudah jelas dalam Posita Penggugat bahwa Tergugat I sebagai Pemberi kerja dan Tergugat II sebagai Penerima Pemborongan Pekerjaan dan Penggugat Sebagai Pekerja maka sudah Tepat Penggugat menarik Tergugat I sebagai Pihak. karna eksepsi Tergugat I merupakan dalil eksepsi yang sudah masuk dalam pokok perkara sehingga Pengugat akan membuktikan di Muka Persidangan.
3. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) undang –undang Dasar 1945, adalah dalil yang keliru karna Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor : 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain. adalah turunan dari Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor : 19 tahun 2012 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain. sebagai Pengganti dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada perusahaan lain. Maka sudah tepat Penggugat menghitung hak sesuai masa kerja sejak tahun 2011.
4. Mengenai eksepsi Tergugat I yang mendalilkan Gugatan Penggugat Lewat Waktu (Kedaluwarsa), Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menganut *Asas Lex Specialis derogat legi generalis*, dan sampai saat ini Penggugat belum menerima pembayaran Pesangon sebagaimana ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Berdasarkan Penjelasan tersebut diatas, patut dan layak menurut hukum apabila Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara *a quo* menolak eksepsi

Halaman 49 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



Tergugat I.

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan dalil-dalil eksepsi Tergugat I serta dalil bantahan Penggugat dalam Repliknya, maka terhadap eksepsi Tergugat I Majelis Hakim akan mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa terhadap dalil eksepsi Tergugat I mengenai gugatan Penggugat tidak jelas/kabur (*obscuur libel*), setelah Majelis Hakim memperhatikan serta menelaah dalil gugatan Penggugat angka I pada pokoknya Penggugat mengemukakan bahwa Penggugat adalah Pekerja *Outsourcing*/Alih Daya PT. Esbe Yasa Pratama (Tergugat II) yang ditempatkan bekerja dibagian pabrik PT. Semen Baturaja (persero) Tbk. (Tergugat I);

Menimbang, bahwa dengan demikian menurut hemat Majelis Hakim Penggugat telah menguraikan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I serta hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II. Adapun mengenai kepastian hukum status hubungan hukum antara Penggugat, Tergugat I serta Tergugat II sebagaimana yang didalilkan Penggugat, hal tersebut akan dipertimbangkan bersamaan dengan bagian pokok perkara *quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim menilai gugatan Penggugat cukup jelas dan dapat dipahami maksud dan tujuannya sehingga gugatan Penggugat *quo* tidak mengandung cacat formil dikarenakan *obscuur libel*, oleh karenanya eksepsi Tergugat I dinilai tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa adapun terhadap eksepsi Tergugat I mengenai gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*), menurut hemat Majelis Hakim sebagaimana dalam uraian pertimbangan diatas bahwa Penggugat telah menguraikan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I serta hubungan hukum antara Tergugat I dengan Tergugat II sebagaimana dalam dalil gugatannya angka I;

Menimbang, bahwa begitu pula dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, telah termuat ketentuan yang mengatur perihal hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan perusahaan penyedia jasa pemborongan dan antara Pekerja/Buruh dengan perusahaan pemberi kerja serta termuat pula implikasi hukum mengenai beralihnya status hubungan kerja dari perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan, apabila dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan tersebut terdapat syarat dan unsure yang tidak terpenuhi sebagaimana yang ditentukan

Halaman 50 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



oleh undang-undang. Oleh karenanya, sudah tepat apabila Penggugat menarik Tergugat I sebagai perusahaan pemberi pekerjaan dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan diatas, maka eksepsi Tergugat I yang menyatakan gugatan Penggugat Salah Pihak (*Error in Persona*), sebagaimana disebutkan dalam dalil eksepsi Tergugat I angka 2 tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat I mengenai Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945, menurut pendapat Majelis Hakim bahwa sesuai ketentuan hukum acara yang berlaku, dalam penyusunan sebuah gugatan pada prinsipnya agar pihak sebagai Penggugat ketika menguraikan dalil dalam posita gugatan agar mencantumkan dasar hukum sesuai dengan apa yang didalilkan baik itu peristiwa hukumnya ataupun dalil apa yang dituntut oleh pihak Penggugat, sehingga hal itu menambah kesempurnaan suatu gugatan;

Menimbang, bahwa namun demikian jika diketemukan suatu gugatan yang dianggap tidak mencantumkan dasar hukum, maka sebagaimana asas *ius curia novity* yang bermakna bahwa hakim mengetahui semua hukum, dari asas tersebut maka hakim memiliki kewajiban mencari dasar hukum (*recht vinding*) yang relevan dengan perkara yang akan diputus. Jika perkara tersebut belum diatur dalam suatu hukum positif, begitu pula hakim dapat melakukan penemuan hukum dan menciptakan hukum, namun apabila suatu perkara telah diatur dalam hukum positif, maka hakim akan mencari dan menerapkan hukumnya (*recht forming*);

Menimbang, bahwa dengan demikian, meskipun dalam surat gugatannya, Penggugat telah menyebutkan dasar hukum berupa ketentuan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat – Syarat Penyerahan sebagian Pelaksanaan Pekerjaan kepada Perusahaan Lain, sebagai dasar hukum gugatan Penggugat, namun demikian Majelis Hakim tidak terikat dengan dasar hukum atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang disebutkan oleh Penggugat tersebut, sehingga walaupun dasar hukum yang disebutkan oleh Penggugat dalam gugatannya tidak tepat atau Penggugat salah dalam menyebutkan ketentuan pasal dari peraturan perundangan-undangan tertentu, tidak berakibat gugatan Penggugat dapat dikatakan melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) Undang -Undang Dasar 1945;

*Halaman 51 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan diatas, maka terhadap eksepsi Tergugat I yang menyatakan Gugatan Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 28 I ayat (1) Undang – Undang Dasar 1945, tidak beralasan hukum;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I mengenai Gugatan Penggugatlewat waktu (kedaluwarsa), menurut pendapat Majelis Hakim memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, pada pokoknya menyatakan daluarsagugatan perselisihan PHK terbatas pada dua alasan PHK, yakni PHK karena pekerja mengundurkan diri, dan PHK karena pekerja/ buruh selama 6 bulan atau lebih tidak dapat melaksanakan pekerjaan karena sedang menjalani proses pidana sebagaimana dimaksud dalam ketentuan pasal 160 ayat (3) dan pasal 162 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa oleh karena alasan PHK sebagaimana dikemukakan Penggugat dalam gugatannya adalah diluar alasan PHK sebagaimana disebutkan dalam putusan Mahkamah Konstitusi sebagaimana tersebut diatas, maka gugatan Penggugat tersebut tidak dapat dikatakan sebagai gugatan yang kedaluwarsa. Dan perselisihan hubungan industrial dalam perkara *a quo* adalah hal yang berbeda dengan berakhirnya kontrak perjanjian antara Tergugat II dengan Tergugat I;

Menimbang bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan tersebut diatas, maka Majelis Hakim berkesimpulan terhadap seluruh dalil eksepsi Tergugat I tidaklah beralasan hukum sehingga gugatan Penggugatdinilai tidak mengandung cacat formil, dengan demikian eksepsi Tergugat sudah seharusnya ditolak untuk seluruhnya;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, namun demikian dari uraian dalil-dalil gugatan Penggugat, Majelis Hakim melihat bahwa selain perselisihan pemutusan hubungan kerja, dalam gugatan Penggugat pada pokoknya juga terdapat perselisihan hak, dimana dalam hal ini Penggugat menuntut agar hubungan kerjanya yang didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat II sebagai perusahaan *Outsourcing/* Alih Daya beralih menjadi hubungan Kerja yang didasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak

*Halaman 52 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tertentu (PKWTT) kepada Tergugat I sebagai perusahaan pemberi pekerjaan, karena menurut Penggugat Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat tidak sesuai ketentuan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Oleh karenanya, atas pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak prosedural terhadap Penggugat tersebut, Penggugat menuntut kepada Tergugat I untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta membayar upah selama proses penyelesaian perselisihan *a quo* berlangsung sebanyak 6 (enam) bulan upah;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat tersebut, Tergugat I dalam jawabannya telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa pekerjaan yang diserahkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II merupakan kegiatan penunjang, yang mana Tergugat II merupakan badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan dari Tergugat I. Meskipun Pekerja alih daya yang diperkerjakan oleh Tergugat II secara administratif beralih hubungan kerjanya kepada Tergugat I, karena Tergugat I *alpha* dalam melaporkan pekerjaan borongan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, akan tetapi dikarenakan semua kewajiban yang harus diterima oleh pekerja alih daya telah diberikan Tergugat I kepada Tergugat II termasuk didalamnya pesangon Penggugat, maka patutlah berdasarkan hukum Tergugat I dibebaskan untuk membayar semua hak-hak pekerja alih daya tersebut, dan kewajiban pembayaran hak-hak pekerja alih daya tetap dibayarkan oleh Tergugat II. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat I mohon kepada Majelis hakim untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Menimbang, bahwa terhadap dalil gugatan Penggugat, Tergugat I dalam jawabannya juga telah mengemukakan hal-hal yang pada pokoknya menyatakan bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat I selaku pemberi pekerjaan. Terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Penggugat yang dilakukan oleh Tergugat II adalah karena adanya surat pemberitahuan dari Tergugat I sebagaimana dalam surat Nomor: PD.06.16/3309/2020 tertanggal 7 September 2020, yang pada intinya surat tersebut menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja

*Halaman 53 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(PHK) dilakukan karena menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I dan melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada. Atas pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut, Tergugat II juga telah merealisasikan pesangon Penggugat ke PT. Asuransi Jiwasraya dengan mengajukan surat permohonan pembayaran melalui surat Nomor: 023/PT.EYP/07/2020 tertanggal 13 Juli 2020. Berdasarkan hal tersebut, Tergugat II mohon kepada Majelis hakim untuk menolak gugatan Penggugat seluruhnya;

Menimbang, bahwa sebelum mempertimbangkan pokok perselisihan dalam perkara *a quo*, terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat II serta Tergugat I;

Menimbang, bahwa memperhatikan dalil-dalil jawaban Tergugat I dan Tergugat II, maka terdapat fakta hukum bahwa kedudukan hukum Tergugat I adalah sebagai perusahaan pemberi pekerjaan kepada Tergugat II dan Tergugat II adalah sebagai perusahaan penerima pekerjaan dari Tergugat I, sedangkan Penggugat adalah pekerja dari Tergugat II yang ditempatkan untuk bekerja pada perusahaan Tergugat I;

Menimbang, bahwa dengan demikian antara Penggugat dengan Tergugat II serta Tergugat I memiliki hubungan hukum dalam perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-2 yakni berupa Surat Pengalaman Kerja Penggugat yang dikeluarkan oleh Tergugat II tanggal 1 Oktober 2020 terdapat fakta hukum bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat II dan ditempatkan pada Tergugat I dibagian Pabrik terhitung sejak tanggal 1 November 2011 sampai dengan tanggal 30 September 2020;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-3 berupa *print out* rekening koran Bank BNI Taplus atas nama Penggugat periode 1 Juli 2020 s/d 30 September 2020 serta memperhatikan dalil jawaban Tergugat II pada angka 6 yang pada pokoknya membenarkan bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.3.348.000,00, maka terdapat fakta hukum bahwa upah terakhir Penggugat adalah sebesar Rp.3.348.000,00;

Menimbang, bahwa oleh karenanya apabila terdapat hak-hak Penggugat yang timbul akibat perselisihan *a quo*, maka upah yang akan dijadikan dasar dalam perhitungan hak-hak Penggugat adalah sesuai dengan upah terakhir Penggugat tersebut diatas;

Menimbang, bahwa selanjutnya pada pokoknya Penggugat mendalilkan syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat I kepada

Halaman 54 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tergugat II bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketengakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain, dimana berdasarkan surat keterangan dari dinas ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021. Perihal : Informasi Pelaporan jenis pekerjaan penunjang PT.Semen Baturaja (Persero) Tbk (Tergugat I), Tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 tidak tercatat dalam registrasi yang ada di Dinas Ketengakerjaan Kota Palembang, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalihan sebagian Pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II, oleh karenanya demi Hukum hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antaraPenggugat dengan Tergugat I Sejak tanggal 1 Mei 2012 s.d 30 September 2020;

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat I, secara normatif seluruh pekerjaan yang diberikan oleh Tergugat I kepada Tergugat II semuanya merupakan pekerjaan penunjang sebagaimana yang diatur oleh Pasal 65 ayat (2) huruf c dan Pasal 66 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kemudian Tergugat II adalah badan hukum yang memiliki izin untuk menerima pemborongan pekerja/buruh dari Tergugat I,dengan demikian semua persyaratan – persyaratan suatu pekerjaan dapat dialihkan telah terpenuhi dalam kegiatan pemborongan pekerjaan antara Tergugat I dengan Tergugat II;

Menimbang, bahwa menurut Tergugat II, kewajiban pelaporan jenis pekerjaan yang diborongan kepada dinas ketenagakerjaan tempat pemborongan pekerjaan adalah merupakan kewajiban Tergugat I, oleh karenanya sudah sangat jelas bahwa hubungan kerja Penggugat adalah dengan Tergugat I sebagai Pemberi Pekerjaan;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II tersebut telah dilakukan sesuai prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku?, ataukah terdapat prosedur atau ketentuan hukum yang dilanggar yang dapat mengakibatkan beralihnya hubungan kerja Penggugat dari Tergugat II kepada Tergugat I, untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut:

Menimbang, bahwa mengingat peristiwa hukum dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II dalam perkara a *quoterjadi* pada saat berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim akan merujuk kepada

*Halaman 55 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



ketentuan hukum tersebut beserta peraturan pelaksanaannya sebagai dasar dalam mempertimbangkan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 64 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lainnyamelalui perjanjian pemborongan pekerjaan atau penyediaan jasa pekerja/buruh yang dibuatsecara tertulis;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.1-5dan T.1-7 berupa Surat Perjanjian Jasa antara Tergugat I dengan Tergugat II terdapat fakta hukum bahwa penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II dilakukan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dan dibuat secara tertulis;

Menimbang, bahwa selain syarat-syarat lain yang harus dipenuhi dalam penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan melalui perjanjian pemborongan pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan, dalam undang-undang ketenagakerjaan juga terdapat ketentuan yang mengatur mengenai perubahan status hubungan kerja pekerja/ buruh dari perusahaan penerima pemborongan pekerjaan kepada perusahaan pemberi pekerjaan yakni khususnya dalam ketentuan pasal 65 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa adapun inti pokok dari ketentuan pasal 65 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyatakan bahwa status hubungan kerja pekerja/buruh perusahaan penerima pemborongan demi hukum dapat beralih menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan apabila ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 65 ayat (2) dan ayat (3) tidak terpenuhi;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 65 ayat 2 dan ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

Ayat (2) "Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam 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;

Halaman 56 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



- c. Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan;  
dan
- d. Tidak menghambat proses produksi secara langsung.

Ayat (3) "Perusahaan lain sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus berbentuk badan hukum.

Menimbang, bahwa selanjutnya dalam ketentuan pasal 65 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Perubahan dan/atau penambahan syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri;

Menimbang, bahwa sebagai peraturan pelaksanaan ketentuan dari hukum tersebut diatas, pada tanggal 19 Oktober 2004 telah ditetapkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan :

Ayat (2) Perusahaan pemberi pekerjaan yang akan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan pemborong pekerjaan wajib membuat alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan.

Ayat (3) Berdasarkan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) perusahaan pemberi pekerjaan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang berdasarkan ketentuan ayat (1) serta melaporkan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 35 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan "Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.101/MEN/VI/2004 tentang Tata Cara Perijinan Penyediaan Jasa Pekerja/buruh dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan

*Halaman 57 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 36 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan "Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan".

Menimbang, bahwa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, diundangkan pada tanggal 19 November 2012.

Menimbang, bahwa dalam ketentuan peralihan pasal 34 ayat 1 Peraturan Menteri tersebut, juga menyatakan bahwa "Setiap perusahaan pemberi pekerjaan, perusahaan penerima pemborongan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib menyesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini paling lama 12 (dua belas) bulan sejak diundangkannya Peraturan Menteri ini. Oleh karena itu, penerapan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 berlaku efektif 12 (dua belas) bulan sejak diundangkan atau sejak tanggal 19 November 2013.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan "Jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus dilaporkan oleh perusahaan pemberi pekerjaan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan "Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 mengeluarkan bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang yang akan diserahkan melalui pemborongan pekerjaan paling lambat 1 (satu) minggu sejak pelaporan dilaksanakan oleh perusahaan pemberi pekerjaan";

*Halaman 58 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, menyatakan :

Ayat (1) Perusahaan pemberi pekerjaan dilarang menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan apabila belum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.

Ayat (2) Apabila perusahaan pemberi pekerjaan menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan sebelum memiliki bukti pelaporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, maka hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan beralih kepada perusahaan pemberi pekerjaan;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T.2-1 berupa Akta Nomor 7 Tahun 2001 tertanggal 10 Januari 2001 yang dibuat dihadapan Notaris K. Abdullah, SH. di Palembang terdapat fakta hukum bahwa Tergugat II sebagai perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dari Tergugat I adalah perusahaan yang berbadan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-1 berupa surat dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Nomor 567/153/Disnaker/2021 tanggal 4 Februari 2021 tentang Informasi pelaporan jenis pekerjaan penunjang PT Semen Batu Raja (persero) terdapat fakta hukum bahwa pelaporan jenis pekerjaan penunjang Tergugat I pada tahun 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 dan 2018 tidak terdaftar dalam buku registrasi pelaporan jenis pekerjaan penunjang pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang;

Menimbang, bahwa meskipun jika merujuk pada bukti T.1-4 berupa Surat keputusan Asosiasi Semen Indonesia Nomor 106/SK/ASI/07.13 tentang Alur Kegiatan proses Pelaksanaan Pekerjaan Industri Semen dan Keterangan Saksi Tergugat I yang bernama Andika Lestianto, yang pada pokoknya bukti surat dan saksi tersebut menerangkan bahwa pekerjaan yang dilakukan Penggugat yakni bagian pengantongan semen, perawatan mesin termasuk dalam kategori pekerjaan penunjang, namun demikian oleh karena sejak berlakunya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Tergugat I tidak terbukti telah membuat alur kegiatan proses pelaksanaan

*Halaman 59 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

#### 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

pekerjaan dan menetapkan jenis-jenis pekerjaan yang utama dan penunjang serta melaporkannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat, begitupula setelah berlakunya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, Tergugat I juga tidak memiliki bukti pelaporan jenis pekerjaan penunjang dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pemborongan pekerjaan dilaksanakan, maka penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari Tergugat I kepada Tergugat II tersebut tidak memenuhi ketentuan pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo ketentuan Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.220/MEN/X/2004 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Jo ketentuan Pasal 5 dan pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain. Dengan demikian penyerahan sebagian pelaksanaan dari Tergugat I kepada Tergugat II tersebut bertentangan dengan hukum;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) sudah sepatutnya dikabulkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 65 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo ketentuan Pasal 7 ayat 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain, maka konsekuensi yuridis atas tidak terpenuhinya ketentuan pasal 65 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.220/Men/X/2004 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain Jo ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain adalah hubungan kerja Penggugat demi hukum beralih dari Tergugat II kepada Tergugat I sejak terjadinya penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan dari

*Halaman 60 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



Tergugat I kepada Tergugat II yang dikerjakan oleh Penggugat atau dalam hal ini dihitung sejak adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I tersebut, apakah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) ataukah telah beralih pula menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa sesuai dalil gugatan Penggugat, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat dengan Tergugat II bertentangan dengan ketentuan pasal 59 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, sehingga demi hukum menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak tertentu (PKWTT).

Menimbang, bahwa dilain pihak menurut Tergugat I Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Penggugat dengan Tergugat II telah sesuai ketentuan pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena perjanjian tersebut berdasarkan pekerjaan alih daya. Sementara atas dalil Penggugat tersebut, tidak terdapat bantahan dari Tergugat II.

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 65 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan "Hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59".

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

Ayat (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.

Ayat (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Halaman 61 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Ayat (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.

Ayat (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.

Ayat (5) Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ayat (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.

Ayat (7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Ayat (8) Hal-hal lain yang belum diatur dalam Pasal ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan Saksi-Saksi Penggugat yang bernama Wantoro dan Jaya Mustopa yang pada pokoknya menerangkan bahwa Saksi-Saksi adalah rekan kerja Penggugat yang bekerja pada Tergugat II dan ditempatkan pada Tergugat I. Saksi-saksi mengetahui kalau pekerjaan yang dilakukan Penggugat adalah dibagian pengantongan semen, dan sejak dahulu pekerjaan yang dilakukan Penggugat juga tetap sama. Untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu karyawan Tergugat II, dilakukan perpanjangan setiap tahun, namun sejak tahun 2019 awal sampai saksi-saksi diberhentikan, saksi-saksi tidak pernah lagi menandatangani perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa oleh karena selain keterangan saksi-saksi tersebut diatas, tidak terdapat bukti lain yang dapat menunjukkan bahwa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan Tergugat II tersebut telah dibuat secara tertulis dan dilaksanakan sesuai ketentuan pasal 59 ayat (1),(2),(3),(4),(5) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Maka berdasarkan ketentuan pasal 59 ayat 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat tersebut

Halaman 62 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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

demii hukum harus dinyatakan beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak adanya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat II;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, bahwa hubungan kerja Penggugat demii hukum telah beralih dari Tergugat II kepada Tergugat I sejak 1 Mei 2012, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Penggugat demii hukum telah pula beralih menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, oleh karenanya status hubungan kerja Penggugat pada Tergugat I adalah Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) sudah sepatutnya dikabulkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai alasan pemutusan hubungan kerja Penggugat, apakah pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut telah dilakukan sesuai ketentuan hukum yang berlaku atautkah bertentangan dengan hukum, untuk itu Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa Penggugat mendalilkan sekitar tanggal 28 September 2020, Manajemen Tergugat II menyampaikan pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat karna alasan Tergugat I tidak memperpanjang kontrak terhadap tenaga kerja, Tergugat II mengeluarkan Surat Pengalaman kerja untuk Penggugat I tertanggal 01 Oktober 2020 Sejak saat itu Penggugat tidak lagi dipekerjakan dan tidak diberikan Upah serta tidak diberikan Uang Pesangon dan hak-hak lainnya sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat I tidak memberikan bantahan secara khusus terhadap dalil Penggugat tersebut, dan hanya mendalilkan bahwa pemutusan hubungan kerja Penggugat dilakukan oleh Tergugat II, sehingga perselisihan *a quo* timbul sebagai akibat tindakan dari Tergugat II, dilain pihak menurut Tergugat II Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat II terhadap Penggugat adalah dengan karena adanya surat pemberitahuan dari Tergugat I Nomor: PD.06.16/3309/2020 tertanggal 07 September 2020, yang mana pada inti surat tersebut menjelaskan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena Covid-19 berdampak menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I dan melakukan efisiensi terhadap tenaga kerja dengan memanfaatkan tenaga kerja yang ada;

Halaman 63 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### Disclaimer

Kepaniteraan Mahkamah Agung Republik Indonesia berusaha untuk selalu mencantumkan informasi paling kini dan akurat sebagai bentuk komitmen Mahkamah Agung untuk pelayanan publik, transparansi dan akuntabilitas pelaksanaan fungsi peradilan. Namun dalam hal-hal tertentu masih dimungkinkan terjadi permasalahan teknis terkait dengan akurasi dan keterkinian informasi yang kami sajikan, hal mana akan terus kami perbaiki dari waktu ke waktu. Dalam hal Anda menemukan inakurasi informasi yang termuat pada situs ini atau informasi yang seharusnya ada, namun belum tersedia, maka harap segera hubungi Kepaniteraan Mahkamah Agung RI melalui : Email : kepaniteraan@mahkamahagung.go.id Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T.2-5 berupa Surat dari PT Semen Baturaja kepada Direktur PT Esbe Yasa Pratama Nomor PD.06.16/3309/2020 tanggal 7 September 2020 terdapat fakta hukum bahwa Tergugat I tidak memperpanjang kembali pekerjaan jasa tenaga kerja alih daya pada Direktorat Produksi Division Operation 2, yang mana didalamnya termasuk nama Penggugat dengan alasan sebagai Jangka waktu pelaksanaan pekerjaan akan berakhir tanggal 30 September 2020, Pandemi Covid-19 yang berdampak pada menurunnya operasional dan kinerja Tergugat I serta Tergugat I melakukan efisiensi terhadap tenagakerja;

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti tersebut, berdasarkan keterangan saksi-saksi Penggugat yang pada pokoknya menerangkan bahwa saksi-saksi dan Penggugat diputus hubungan kerjanya oleh PT Esbeyasadengan alasan berakhirnya kontrak kerja dengan PT Semen Baturaja, kemudian saksi-saksi diberikan surat pengalaman kerja oleh PT Esbeyasa dan tidak diberikan pesangon;

Menimbang, bahwa dengan demikian terbukti Penggugat telah diakhiri hubungan kerjanya oleh Tergugat I melalui Tergugat II dengan alasan berakhirnya kontrak kerja antara Tergugat II dengan Tergugat I, sementara sebagaimana telah dipertimbangkan diatas, status hubungan kerja Penggugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) pada Tergugat I, oleh karenanya pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja yang sepihak dan tidak procedural yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 5 (lima) beralasan hukum untuk dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut merupakan pemutusan hubungan kerja sepihak dan tidak procedural yang bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka seharusnya pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut menjadi tidak sah dan batal demi hukum, yang mana implikasi hukumnya seharusnya hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat I belum pernah terputus, namun demikian memperhatikan tuntutan Penggugat pada petitum gugatan angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) yang pada pokoknya Penggugat memohon kepada Majelis Hakim untuk menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I berakhir sejak

*Halaman 64 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

putusan ini dibacakan dan Menghukum Tergugat I untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat menerima pemutusan hubungan kerja dari Tergugat I dengan syarat diberikan kompensasi atas pemutusan hubungan kerjanya tersebut;

Menimbang, bahwa dari pertimbangan tersebut diatas, cukup beralasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan putus dan berakhir hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak tanggal 30 September 2020 dengan alasan sepihak dari Tergugat I tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 (enam) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja Penggugat adalah karena alasan sepihak dari Tergugat I tanpa kesalahan dari Penggugat, maka seharusnya atas pemutusan hubungan kerja tersebut Tergugat I dihukum untuk membayar kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa namun demikian memperhatikan Bukti T.1-5 dan T.1-7 berupa Perjanjian Jasa antara PT Semen Batu Raja dengan PT Esbeyasa Pratama diperoleh fakta hukum bahwa dalam kontrak kerja antara Tergugat I dengan Tergugat II pada pokoknya telah ditentukan komponenbiaya pekerjaan yang dibayarkan oleh Tergugat I kepada Tergugat II meliputi Upah Pokok, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, Tunjangan Hari Raya, Bonus, Pesangon dan biaya administrasi;

Menimbang, bahwa bersesuaian dengan bukti tersebut dari keterangan saksi-saksi Tergugat I yang pada pokoknya juga menerangkan bahwa komponen pembayaran pekerjaan yang dilakukan oleh Tergugat I kepada Tergugat II sudah termasuk Upah, BPJS, Bonus, THR dan Pesangon dari pekerja Tergugat II;

Menimbang, bahwa dengan demikian terbukti bahwa Tergugat I telah membayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat berupa

*Halaman 65 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*

#### 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

pesangon beserta hak-hak lainnya dalam setiap pembayaran pekerjaan kepada Tergugat II. Oleh karenanya, Majelis Hakim berpendapat Tergugat I telah melaksanakan seluruh kewajibannya, sehingga pihak yang harus dihukum untuk membayarkan hak-hak atas pemutusan hubungan kerja Penggugat tersebut adalah Tergugat II;

Menimbang, bahwa sebagaimana pertimbangan diatas, bahwa atas pemutusan hubungan kerjanya Penggugat berhak memperoleh kompensasi berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka perhitungan kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat yang harus dibayar Tergugat II adalah sebagai berikut :

1. Nama : Selamat Apriyadi
- Upah : Rp 3,348,000.00
- Masa Kerja : 8 tahun 4 bulan
- (a) Uang Pesangon :  
 $2 \times 9 \times \text{Rp } 3,348,000.00 = \text{Rp } 60,264,000.00$
- (b) Uang Penghargaan Masa Kerja  
 $1 \times 3 \times \text{Rp } 3,348,000.00 = \text{Rp } 10,044,000.00$
- (c) Uang Penggantian Hak :  
Uang Perumahan Pengobatan dan Perawatan  
 $15\% \times \text{Rp } 70,308,000.00 = \text{Rp } 10,546,200.00$
- Total = Rp 80,854,200.00

Terbilang:delapan puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu dua ratus rupiah.

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Penggugat angka 7 (tujuh) sudah sepatutnya dikabulkan sebagian;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T.2-7 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Tergugat II dengan Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi & Pertambangan Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia khususnya pada ketentuan pasal 37 ayat (2) tentang Hak-hak Pekerja yang akan dibayarkan perusahaan bila terjadi PHK,pada pokoknya menyatakan "Pekerja PKWT (kontrak) akan diikutsertakan pada PT. Asuransi Jiwasraya (PERSERO) sebesar 12% dari UMP setiap pekerja per bulan, terhitung 1 Januari 2009 atau sesuai TMT masing masing tenaga kerja. luran asuransi sepenuhnya ditanggung perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T.2-8 berupa Slip Setoran Bank BNI dari PT Esbe Yasa Pratama kepada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) diperoleh

Halaman 66 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

fakta hukum bahwa Tergugat II telah mengikutsertakan Penggugat dalam program asuransi pemutusan hubungan kerja pada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang mana iuran atau premi asuransi tersebut dibayarkan oleh Tergugat II;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T.2-6 berupa Surat dari PT Esbe Yasa Pratama kepada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tanggal 23 Desember 2020 diperoleh fakta hukum bahwa atas pemutusan hubungan kerja Penggugat beserta karyawan lainnya, Tergugat II telah meminta kepada PT Asuransi Jiwasraya (Persero) untuk melakukan pembayaran atas manfaat asuransi karyawan Tergugat II termasuk Penggugat;

Menimbang, bahwa oleh karena dalam persidangan tidak terdapat bukti yang dapat menunjukkan mengenai berapaptotal nilai manfaat asuransi pemutusan hubungan kerja yang akan diterima oleh Penggugat dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) tersebut, sehingga Majelis Hakim tidak dapat memperhitungkannya sebagai nilai pengurang atas kewajiban Tergugat II dalam pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja Penggugat. Untuk itu, besaran kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayarkan oleh Tergugat II kepada Penggugat tetap mengacu kepada perhitungan diatas;

Menimbang, bahwa terhadap tuntutan Penggugat mengenai dibayarkannya upah proses, menurut penadapat Majelis Hakim setelah mempedomani SEMA Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, pada pokoknya menyatakan bahwa "Dalam hal terjadi perubahan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), pekerja tidak berhak atas upah proses apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK)";

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan hukum diatas, maka terhadap petitum gugatan Para Penggugat angka 8 (delapan) sudah seharusnya ditolak;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas, dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti serta alasan hukum lainnya telah cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dan menolak selain dan selebihnya;

## **DALAM REKONVENSIS**

### **DALAM EKSEPSIS**

Menimbang, bahwa atas gugatan Rekonvensi Penggugat Rekonvensi/Tergugat I Konvensi, Tergugat I Rekonvensi/Penggugat Konvensi

*Halaman 67 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah mengajukan eksepsi disamping mengajukan sangkalannya terhadap pokok perkara rekonsvensi;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat I Rekonsvensi/Penggugat Konvensi mengenai kewenangan mengadili/Kompetensi *absolut* telah dipertimbangkan dan diputus dalam Putusan Sela Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg., yang amarnya adalah sebagai berikut:

## MENGADILI :

### DALAM REKONVENSII

#### DALAM EKSEPSI

1. Mengabulkan eksepsi absolut (kewenangan mengadili) Tergugat I Rekonsvensi/Penggugat Konvensi dalam putusan sela;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara gugatan Penggugat Rekonsvensi tersebut;
3. Memerintahkan kedua belah pihak untuk melanjutkan acara persidangan gugatan Penggugat dalam Konvensi;
4. Menangguhkan biaya perkara ini sampai dengan putusan akhir;

#### DALAM KONVENSII DAN REKONVENSII

- Menetapkan biaya sampai pada putusan akhir gugatan konvensi.

Menimbang, bahwa oleh karena sebagaimana putusan sela diatas Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palembang tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan Rekonsvensia *quo*, maka putusan tersebut mengakhiri proses pemeriksaan perkara gugatan Rekonsvensia *quo*.

#### DALAM KONVENSII DAN REKONVENSII

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat dalam perkara ini kurang dari Rp150.000.000,00 (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, yang jumlah biayanya akan ditetapkan dalam amar putusan ini;

Memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian

*Halaman 68 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perselisihan Hubungan Industrial serta pasal-pasal dari peraturan perundangan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI :

### DALAM KONVENSI

### DALAM EKSEPSI

- Menolak eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya.

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan Tergugat I kepada Tergugat II bertentangan dengan Hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II beralih menjadi hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat I sejak Tanggal 1 Mei 2012;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);
5. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat I dilakukan secara sepihak dan tidak Prosedural;
6. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I putus dan berakhir sejak tanggal 30 September 2020;
7. Menghukum Tergugat II untuk membayarkan kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan ayat (3) dan Uang Pengganti Hak sesuai ketentuan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebesar Rp.80.854.200,00 (Delapan puluh juta delapan ratus lima puluh empat ribu dua ratus rupiah);
  - (a) Uang Pesangon : =Rp 60,264,000.00
  - (b) Uang Penghargaan Masa Kerja =Rp 10,044,000.00
  - (c) Uang Penggantian Hak :  
Uang Perumahan Pengobatan dan Perawatan =Rp 10,546,200.00
8. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.

### DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI

Halaman 69 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara *a quo* kepada Negara sebesar Rp360,000.00(tiga ratus enam puluh ribu rupiah).

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada hari Kamis tanggal 16 September 2021 oleh Kami Abu Hanifah, S.H., M.H., selaku Ketua Majelis, Haryanto, S.H., M.H. dan Tarsidi, S.H., M.H. selaku Hakim-Hakim Anggota, Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 23 September 2021 oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-hakim Anggota, dibantu oleh Sriyanti, S.H., Panitera Pengganti, dihadiri oleh Kuasa Hukum Penggugat dan dihadiri Kuasa Hukum Tergugat I dan Kuasa Hukum Tergugat II;

Hakim-Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Haryanto, S.H., M.H.

Abu Hanifah, S.H., M.H.

Tarsidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti

Sriyanti, S.H.

Rincian biaya perkara:

1. Panggilan :Rp350,000.00
  2. Meterai :Rp10,000.00
- Total :Rp360,000.00 (tiga ratus enam puluh ribu rupiah).

Halaman 70 dari 70, Putusan Nomor 51/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Plg.

#### 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)