

P U T U S A N
Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

ROYSNO, Jenis Kelamin Laki-Laki, Tempat Tanggal Lahir, Palu, 26 Januari 1968, Pekerjaan wiraswasta, bertempat tinggal di Wombo RT/RW 002/002 Kel/Desa Wombo, Kecamatan Tanantovea, Kabupaten Donggala, Provinsi Sulawesi Tengah. dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dr. Muslim Mamulai, S.H., M.H., Benjamin Sunjaya, S.H., I Gede Chakradeva Adhiprabowo, S.H., M.H., Samsam, S.H., dan Renli Yankristo Duyoh, S.H., adalah para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum “*MUSLIM MAMULAI & ASSOCIAETES*”, yang beralamat di Jalan R.A. Kartini No. 8, Lolu Selatan, Kota Palu, Propinsi Sulawesi Tengah, email:cham03ancol@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 April 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

LAWAN;

- 1. PT. Borwita Citra Prima**, beralamat Pergudangan Logistic Pelitagro Jalan Sutami No 24 Parang Loe, Kecamatan Tamalanrea, Kota Makasar, Propinsi Sulawesi Selatan Cq. PT. Borwita Citra Prima, beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kota Palu, Propinsi Sulawesi Tengah, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Muhajir Riduwan, S.H., M.H., Muhammad Faiza Fahmi Furqoni, S.H., M.H., dan Kaharudin Putra Samudra, S.H., M.H., adalah Para Advokat berkantor di Kantor Advokat “*AM & PARTNERS*”, beralamat di Jalan Graha Tirta Kirana A2 No. 2, Waru Sidoarjo, email:ampartners35@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Juli 2024, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat I**;

2. **PT. Mandiri Karya Kirana**, beralamat di Jalan Ir. Sutarmi No. 15A, Parang Loe, Kota Makasar, Propinsi Sulawesi Selatan Cq. PT. Mandiri Karya Kirana, Jalan Soekarno Hatta, Kota Palu, Propinsi Sulawesi Tengah, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat II**;
3. **PT. Adhitama Mitra Nusantara**, beralamat Jalan Ir. Sutarmi Kota Makassar, Propinsi Sulawesi Selatan Cq. PT. Adhitama Mitra Nusantara, beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Kota Palu, Propinsi Sulawesi Tengah, selanjutnya disebut sebagai **Tergugat III**;

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tersebut;

1. Setelah membaca surat-surat dalam berkas perkara kedua belah pihak;
2. Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
3. Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 14 Juni 2024 yang dilampiri risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu pada tanggal 28 Juni 2024 dalam Register Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal, mengajukan gugatan sebagai berikut:

Bahwa adapun duduk persoalannya adalah sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di perusahaan PT. Borwita Citra Prima (Tergugat I) sejak ditandatangani Perjanjian Kerja antara Waktu Tertentu (PKWT) atau Kontrak Kerja dengan PT. Mandiri Karya Kirana (Tergugat II) dilaksanakan pada tanggal 12 Oktober 2019 sampai dengan 12 April 2020, dan bilamana diperlukan maka akan diperpanjang kontraknya;
2. Bahwa penggugat dan tergugat II melakukan Kontrak Kerja sebagaimana Kontrak Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat II Penggugat langsung bekerja di Perusahaan Tergugat I;
3. Bahwa setelah 6 (enam) bulan berakhir kontrak Penggugat langsung diperpanjang lagi kontrak selama 3 (tiga) bulan oleh Tergugat I dan Tergugat II ;
4. Bahwa sampai dengan Tahun 2022 Penggugat bekerja dengan tergugat I tanpa surat kontrak kerja, namun Penggugat tetap bekerja seperti biasanya

dengan Tergugat I dan dalam perpanjangan kontrak kerja dengan Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III tanpa jeda waktu;

5. Bahwa mendekati Bulan Suci Ramadhan Kontrak Kerja Penggugat akan berakhir dengan Tergugat I, namun oleh Tergugat II selaku Vendor Penggugat dialihkan ke Vendor yang baru ;
6. Bahwa vendor yang menjadi mitra baru Penggugat itu adalah PT. Adhitama Mitra Nusantara (Tergugat III) namun peralihan Penggugat ke Tergugat III yang baru tanpa surat kontrak sampai Penggugat diputuskan hubungan kerja secara sepihak oleh Tergugat I;
7. Bahwa Penggugat sudah bekerja sesuai dengan kesepakatan kontrak namun dalam perjalanannya Penggugat di pekerjakan lagi selama 3 (tiga) bulan kerja kedepan tanpa perjanjian atau kontrak yang baru antara Penggugat dan Tergugat I maupun oleh Tergugat III;
8. Bahwa setelah 6 (enam) bulan masa kontrak kerja Penggugat berakhir pihak Tergugat I melakukan perpanjangan kontrak kerja kepada Penggugat selama 3 (tiga) bulan dari 6 (enam) bulan, setelah diperpanjang masa kerja 3 (tiga) bulan antara pihak Penggugat dan Tergugat I, pihak Tergugat I tidak disertai dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Kontrak Kerja ;
9. Bahwa dari 3 (tiga) bulan sampai September 2022 Penggugat tanpa ada surat kontrak kerja antara Penggugat dan Tergugat I dan Tergugat III;
10. Bahwa September 2023 Penggugat diberhentikan dari pekerjaan oleh Tergugat I tanpa alasan hukum dan pemberhentian Penggugat Oleh Tergugat I tanpa diberikan hak-hak sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang tentang Cipta Kerja Tahun 2022;
11. Bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha Tergugat I melalui perusahaan Vendor Tergugat II dan Tergugat III dan Penggugat (pekerja/buruh);
12. Bahwa tidak adanya suatu hubungan kerja tanpa suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh baik oleh Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III dengan Penggugat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
13. Bahwa Perusahaan Tergugat I yang Penggugat bekerja merupakan perusahaan yang kerjanya terus menerus bukan perusahaan yang sifatnya sementara;

14. Bahwa Penggugat mohon pula kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada lingkup Pengadilan Negeri Klas IA Palu agar terhadap Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III untuk membayar hak-hak Penggugat secara tanggung renteng;
15. Bahwa sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Bab IV Ketenagakerjaan :
 1. Pasal 56 berbunyi : ayat (1) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;
ayat (2) perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 91) didasarkan atas, a. jangka waktu atau, b. selesainya suatu pekerjaan tertentu .serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin;
Pasal 57 berbunyi ayat (1) perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin;
Pasal 61 berbunyi ayat (3) dalam hal terjadi pengalihan perusahaan, hak hak pekerja/buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam dalam pengalihan yang tidak mengurangi hak-hak pekerja/buruh;
 2. Bahwa dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
16. Bahwa sampai diajukan gugatan ini Penggugat belum mengetahui alasan Tergugat melakukan Pemutusan hubungan kerja dengan Penggugat, oleh karena dari pihak Para Tergugat tidak memberikan alasan hukum yang menjadi dasar pemutusan hubungan kerja sepihak;
17. Bahwa Penggugat selama bekerja dengan Tergugat I belum pernah melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaan yang dipercayakan oleh Tergugat;
18. Bahwa gaji terakhir Penggugat sejumlah Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus ribu rupiah);
19. Bahwa Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat tanpa melalui prosedur dan atau Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
20. Bahwa Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan Penggugat tanpa pernah memberikan surat peringatan 1 (satu), surat

peringatan 2 (dua) maupun surat peringatan ke 3 (ketiga) dan atau tanpa beralasan hukum;

21. Bahwa kemudian Tergugat I tidak memberikan hak-hak Penggugat sesuai dengan Ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
22. Bahwa oleh karena Tergugat I tidak mengindahkan atau melaksanakan sebagaimana dianjurkan Pejabat Mediator Hubungan Industrial, maka Penggugat menuntut hak-hak sesuai dengan masa kerja Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Klas I A untuk mendapatkan keadilan berupa Hak Pesangon, Penghargaan masa kerja, Penggantian hak dan upah proses serta upah hak cuti yang belum dibayarkan;

Masa Kerja Penggugat :

- Masa Kerja 3 Tahun
 - Gaji Rp3.500.000,00
 - Perhitungan Pesangon: 4 Bulan x Rp3.500.000,00 = Rp14.000.000,00
 - Penghargaan Masa Kerja: 2 Bulan x Rp3.500.000,00 = Rp 7.000.000,00
 - Penggantian Hak Uang Cuti: Rp1.680.000,00 = Rp 1.680.000,00
- Jumlah = Rp22.680.000,00

Bahwa Total uang pesangon serta hak-hak lainnya yang harus dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp14.000.000,00 + Rp7.000.000,00 + Rp1.680.000,00 = Rp22.680.000,00 sebagaimana yang diatur dalam Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021;

Berdasarkan uraian-uraian gugatan tersebut diatas, maka Penggugat mohon kepada Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Klas I A memutuskan dengan amar sebagai berikut:

Primair :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat I adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat putus karena PHK sejak putusan ini dibacakan atau diucapkan;
4. Menghukum Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III untuk membayar hak-hak Penggugat secara tanggung renteng sejumlah Rp22.680.000,00 (dua puluh dua juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah) secara seketika tanpa syarat apapun;

5. Menyatakan bahwa putusan ini dapat dilaksanakan terlebih dahulu (*Uitvoerbaar Bij Voorraad*), meskipun ada upaya *verzet*/perlawanan dan kasasi atau peninjauan kembali;
6. Menghukum Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul akibat adanya perselisihan hubungan industrial ini;

Subsidaire :

Apabila Ketua/Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Palu Klas I A berpendapat lain, maka mohon putusan yang seadil-adilnya menurut hukum (*ex aequo et bono*);

Menimbang bahwa pada hari sidang yang telah ditentukan, Penggugat telah datang menghadap kuasanya bernama, Dr. Muslim Mamulai, S.H., M.H., Benjamin Sunjaya, S.H., I Gede Chakradeva Adhiprabowo, S.H., M.H., Samsam, S.H., dan Renli Yankristo Duyoh, S.H., adalah para Advokat/Pengacara dan Konsultan Hukum pada Kantor Hukum “*MUSLIM MAMULAI & ASSOCIAETES*”, yang beralamat di Jalan R.A. Kartini No. 8, Lolu Selatan, Kota Palu, Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 23 April 2024, yang didaftarkan pada Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tanggal 06 Mei 2024 dibawah nomor: 226/SK/2024/PN Palu dan Tergugat I telah datang menghadap kuasanya bernama, Muhajir Riduwan, S.H., M.H., Muhammad Faiza Fahmi Furqoni, S.H., M.H., dan Kaharudin Putra Samudra, S.H., M.H., adalah Para Advokat berkantor di Kantor Advokat “*AM & PARTNERS*”, beralamat di Jalan Graha Tirta Kirana A2 No. 2, Waru Sidoarjo, email: ampartners35@gmail.com, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 02 Juli 2024, yang didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu tanggal 16 Juli 2024 dibawah nomor: 24/SK/2024/PN Palu, sedangkan Tergugat II dan Tergugat III tidak datang menghadap ataupun menyuruh orang lain menghadap untuk mewakilinya, meskipun berdasarkan risalah panggilan sidang tanggal 9 Juli 2024, tanggal 16 Juli 2024 dan tanggal 23 Juli 2024 telah dipanggil secara sah dan patut, sedangkan tidak ternyata bahwa tidak datangnya itu disebabkan oleh sesuatu halangan yang sah;

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

Menimbang bahwa kepada Tergugat I dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat I menyatakan bersedia untuk melanjutkan persidangan secara elektronik;

Menimbang bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat I mengajukan Eksepsi dan Jawaban pada tanggal 6 Agustus 2024, yang pada pokoknya sebagai berikut:

JAWABAN TERGUGAT I

A. DALAM EKSEPSI

I. Gugatan *A Quo* Terlampau Dini (*Prematur*)

- Bahwa dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit dan dalam hal perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana Pasal 3 ayat (1) *Juncto* Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut “UU PPHI”), (kutipan):

Pasal 3 ayat (1) UU PPHI

“Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;”

Pasal 4 ayat (1) UU PPHI

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

Adapun dalam hal tidak tercapai kesepakatan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi maka Mediator mengeluarkan Surat Anjuran tertulis. Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu atau para pihak, maka para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Setempat sebagaimana Pasal 13 ayat (2) huruf a *Juncto* Pasal 14 ayat (1) UU PPHI, (kutipan):

Pasal 13 ayat (2) huruf a UU PPHI

“Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:

a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;”

Pasal 14 ayat (1) UU PPHI

“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;”

Mengacu kepada lampiran Gugatan No: 9/Pdt.Sus-PHI/2024 tertanggal 28 Juni 2024 berupa Anjuran Nomor: 500.15/3366/PHIWasnaker, tertanggal 22 Desember 2023 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, diketahui Tergugat I tidak pernah mengikuti proses bipartit hingga mediasi pada Dinas terkait, melainkan Tergugat II dan Tergugat III yang ditarik menjadi pihak oleh Penggugat. Oleh karena belum adanya Surat Anjuran untuk Tergugat I, maka Gugatan *aquo* termasuk kategori Gugatan Prematur; Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ahli Hukum Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, 2021, Cet. Ketiga, hal. 525 angka 3 (tiga) huruf b, (kutipan):

“Exceptio dilatoria disebut juga dilatoria exceptie, yang berarti: Gugatan penggugat belum dapat diterima untuk diperiksa sengketanya di pengadilan karena masih prematur, dalam arti Gugatan yang diajukan masih terlampau dini;”

Sehingga Gugatan *a quo* tidak dilampiri Surat Anjuran yang melibatkan Tergugat I, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim berkenan menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) dan mengeluarkan Tergugat I dari Gugatan *a quo*;

II. Eksepsi *Error In Persona*

Keliru Pihak Yang Di Tarik Sebagai Tergugat

- Bahwa Penggugat menarik Tergugat I dalam Perkara *a quo* adalah tidak sesuai kaidah hukum, mengingat Penggugat dengan Tergugat I tidak pernah memiliki hubungan hukum;

Adapun Penggugat tidak cukup memiliki dasar hukum untuk menarik Tergugat I dalam Perkara *a quo* dengan menggunakan dasar sebagaimana Posita angka 1, 2 dan 10 di halaman 2 dan 3, (kutipan):

Posita angka 1

“Bahwa Penggugat mulai bekerja di PT. Borwita Citra Prima Tergugat I sejak ditandatangani Perjanjian Kerja antara Waktu Tertentu (PKWT) atau kontrak kerja dengan PT. Mandiri Karya Kirana (Tergugat II) dilaksanakan pada tanggal 12 Oktober 2019 sampai dengan 12 April 2020, dan bilamana diperlukan maka akan diperpanjang kontraknya;”

Posita angka 2

“Bahwa Penggugat dan Tergugat II melakukan kontrak kerja sebagaimana kontrak kerja waktu Tertentu (PKWT) dengan Tergugat II Penggugat langsung bekerja di Perusahaan Tergugat I;”

Posita angka 10

“Bahwa September 2023 Penggugat diberhentikan dari pekerjaan oleh Tergugat I tanpa alasan hukum dan Pemberhentian Penggugat oleh Tergugat I tanpa diberikan hak-hak sebagaimana yang diatur oleh Undang-Undang Cipta Kerja tahun 2022.”

Adapun dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, (disebut “UU Cipta Kerja”), (kutipan):

“Hubungan Kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;”

Sedangkan dalam Gugatan *a quo*, Penggugat menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan Tergugat II dan Tergugat III, hal tersebut sejalan dengan lampiran Gugatan No: 9/Pdt.Sus-PHI/2024 tertanggal 28 Juni 2024 berupa Anjuran Nomor: 500.15/3366/PHIWasnaker, tertanggal 22 Desember 2023 yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan hukum dan/atau Perselisihan Hubungan Industrial antara Penggugat dengan Tergugat I, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim berkenan menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) dan mengeluarkan Tergugat I dari Gugatan *a quo*;

III. *Gugatan Obscuur Libel Kualifikasi Petitum Gugatan Tidak Jelas*

- Bahwa Gugatan Penggugat dalam Petitum angka 2, 3 dan 4 di halaman 5 tidak memenuhi syarat formil suatu Gugatan, (kutipan):

Angka 2

“Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat oleh Tergugat I adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum;”

Angka 3

“Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat putus karena PHK sejak putusan ini dibacakan atau diucapkan;”

Angka 4

“Menghukum Tergugat I, Tergugat II, Tergugat III untuk membayar hak-hak Penggugat secara tanggung renteng sejumlah Rp22.680.000,00 (dua puluh dua juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah) secara seketika tanpa syarat apapun;”

Adapun permintaan besaran untuk membayar hak-hak Penggugat tersebut tidak memiliki dasar hukum, jika mengacu kepada kaidah hukum hak tersebut dapat timbul dari suatu jenis Pemutusan Hubungan Kerja yang bersifat konkrit;

Merujuk pada petitum-petitum yang diuraikan Penggugat dalam Gugatan *aquo* secara nyata Penggugat tidak sekalipun menyebutkan dasar hukum dan/atau sebab adanya Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga Gugatan *a quo* tidak memenuhi syarat formil suatu Gugatan; Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ahli Hukum Yahya Harahap dalam buku Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan, Penerbit Sinar Grafika, 2021, Cet. Ketiga, hal. 67 huruf a angka 1 dan hal. 68 huruf b angka 1, (kutipan):

Hal. 67 huruf a angka 1

“Tetapi harus berbentuk rinci satu per satu, sesuai dengan yang dikehendaki penggugat dikaitkan dengan dalil Gugatan;”

Hal. 68 huruf b angka 1

“Tidak menyebut secara tegas apa yang dimintakan atau petitum bersifat umum petitum yang memenuhi syarat, mesti bersifat tegas dan spesifik menyebut apa yang diminta penggugat;”

Oleh karena Gugatan *a quo* memenuhi kriteria Gugatan *obscuur libel* kualifikasi Petitum Gugatan tidak jelas, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim berkenan menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas seluruh dalil, alasan dan hal-hal yang dikemukakan oleh Penggugat dalam Gugatannya, kecuali yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat I;
2. Bahwa hal-hal yang telah dikemukakan di Dalam Eksepsi mohon dianggap sebagai satu kesatuan yang tidak terpisahkan dari jawaban di Dalam Pokok Perkara *a quo*, sehingga tidak perlu diulang kembali;
3. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas dalil – dalil posita angka 1 s/d 3 Gugatan *a quo*, yang intinya menerangkan Penggugat mulai bekerja pada Tergugat I sejak tanda tangan kontrak kerja dengan Tergugat II serta Penggugat mulai bekerja pada Tergugat I yang oleh Perusahaan Vendor. Hal tersebut tidak sesuai fakta dan hukum, Tergugat Ianggapi sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan fakta Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Tergugat I, karena tidak memenuhi ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Cipta Kerja, (kutipan):

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

Adapun Penggugat bekerja di tempat Tergugat I dikarenakan ditempatkan oleh Tergugat II dan Tergugat III yang memiliki perjanjian alih daya dengan Tergugat I, hal tersebut juga dibenarkan oleh Penggugat dalam Gugatan *a quo*. Sehingga unsur-unsur hubungan kerja antara Tergugat I dengan Penggugat tidak terpenuhi;

Oleh karenanya Penggugat tidak memiliki hubungan hukum dengan Tergugat I, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan *a quo*;

4. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas dalil – dalil Penggugat pada angka 4 s/d 9 di halaman 2 dan 3 Gugatan *a quo*, yang intinya menerangkan Penggugat bekerja dengan Tergugat I tanpa surat kontrak kerja, Tergugat I melakukan Perpanjangan Kontrak kerja terhadap Penggugat. Hal tersebut tidak sesuai fakta dan hukum, Tergugat I tanggapi sebagai berikut:

Bahwa tidak benar Penggugat bekerja dengan Tergugat I tanpa kontrak kerja, adapun keberadaan Penggugat di tempat Tergugat I dikarenakan ditempatkan oleh Perusahaan Alih Daya (Tergugat II dan Tergugat III)

yang memiliki Perjanjian Alih Daya dengan Tergugat I sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Pasal 64 ayat (1) UU Cipta Kerja, (kutipan):
“Perusahaan dapat menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada Perusahaan lainnya melalui perjanjian alih daya yang dibuat secara tertulis;”

Oleh karena Penggugat bukan merupakan Pekerja Tergugat I, maka pembuatan Perjanjian Kerja adalah kewajiban Perusahaan Alih Daya; Bahwa Penggugat dalam Gugatan *a quo* tidak konsisten menyebutkan tidak adanya kontrak kerja dengan Tergugat III, sedangkan Posita angka 7 Penggugat menyatakan sudah bekerja sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja. Sehingga dalil-dalil Penggugat bentuk manipulatif peristiwa hukum;

Adapun pembuatan Perjanjian Kerja adalah kewajiban Perusahaan Alih daya yang memiliki Hubungan Kerja dengan Penggugat yang dapat dibuat secara tertulis ataupun lisan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut “PP No. 35 Tahun 2021”), (kutipan):

*“(1) Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh;
(2) Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan;
(3) Perjanjian Kerja yang dibuat secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
(4) Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu;”*

Bahkan tidak dilanjutkannya kontrak Penggugat oleh Tergugat III, hal tersebut adalah kewenangan Tergugat III dan jika terjadi Perselisihan Hubungan Industrial terkait hubungan kerja tersebut adalah tanggung jawab melekat pada Perusahaan Alih Daya tanpa melibatkan Tergugat I selaku Perusahaan pemberi kerja;

Oleh karena dalil-dalil Gugatan tidak berdasarkan fakta hukum, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan *a quo*;

5. Bahwa Tergugat I menanggapi dalil-dalil posita angka 10 s/d 13 di halaman 3 Gugatan *aquo*, yang intinya menerangkan Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat tanpa

alasan hukum, Pemberhentian Penggugat oleh Tergugat I tanpa diberikan hak-hak sebagaimana yang diatur oleh Undang-undang dan Perusahaan Tergugat I merupakan Perusahaan yang kerjanya terus menerus bukan perusahaan yang sifatnya sementara serta tidak adanya suatu hubungan kerja tanpa suatu perjanjian kerja antara Pekerja/Buruh baik oleh Tergugat I, Tergugat II dan Tergugat III. Hal tersebut tidak berdasarkan fakta dan hukum, Tergugat Ianggapi sebagai berikut:

Bahwa yang memiliki kewenangan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengusaha yang memiliki hubungan kerja dengan pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 15 PP 35 tahun 2021, (kutipan):

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha;”

Adapun berdasarkan fakta, Tergugat I tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat dikarenakan tidak terpenuhinya unsur Pekerjaan, Upah dan Perintah sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 15 UU Cpta Kerja. Bahkan keberadaan Penggugat di tempat Tergugat I dikarenakan adanya perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara PT Borwita Citra Prima dengan PT Adhitama Mitra Nusantara, jika terdapat perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat III selaku perusahaan Alih Daya adalah merupakan tanggung jawab perusahaan Alih Daya sebagaimana ketentuan Pasal 18 ayat 3 PP 35 tahun 2021, (kutipan):

“Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya;”

Bahwa tidak benar Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat I, adapun uraian jawaban pada angka 4 di halaman 5 dan 6 di atas secara Mutatis Mutandis diulang kembali pada bagian ini;

Bahwa pada tahun 2020 Tergugat I menyerahkan sebagian pekerjaan penunjang untuk mendukung dan memperlancar pelaksanaan kegiatan utama sesuai dengan alur kegiatan proses pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan oleh asosiasi rekanan pengadaan barang dan distributor Indonesia Kabupaten Sidoarjo No. 042/ARDIN/SDA/IX/2017 tertanggal 1 Agustus 2017. Sehingga pekerjaan yang diserahkan kepada

Perusahaan Alih Daya pada tahun 2020 adalah pekerjaan penunjang, oleh karenanya dalil Penggugat patut dikesampingkan;

Bahkan jika terjadi perselisihan antara perusahaan Alih Daya (Tergugat II dan Tergugat III) dengan pekerjanya (Penggugat), maka tanggung jawab tersebut melekat pada perusahaan Alih Daya tanpa melibatkan perusahaan pemberi kerja (Tergugat I) sesuai dengan ketentuan Pasal 18 ayat (3) *Juncto* Pasal 19 ayat (3) PP 35 tahun 2021 (kutipan):

Pasal 18 ayat 3 PP 35 tahun 2021

“Pelindungan Pekerja/Buruh, Upah, kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan yang timbul dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi tanggung jawab Perusahaan Alih Daya;”

Pasal 19 ayat 3 PP 35 tahun 2021

“Dalam hal Pekerja/Buruh tidak memperoleh jaminan atas kelangsungan bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perusahaan Alih Daya bertanggung jawab atas pemenuhan hak Pekerja/Buruh;”

Sehingga Tergugat I tidak dapat diminta pertanggung jawaban atas perselisihan *a quo*, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan *a quo*;

6. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas dalil posita pada angka 14 s/d 19 di halaman 3 dan 4 Gugatan *a quo*, yang intinya menerangkan Penggugat belum mengetahui alasan Tergugat I melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, selama bekerja dengan Tergugat I belum pernah melakukan kesalahan dan gaji terakhir Penggugat sejumlah Rp3.500.000,00 (tiga juta lima ratus rupiah). Hal tersebut tidak berdasarkan hukum, Tergugat I tanggapi sebagai berikut:

Bahwa berdasarkan fakta, Tergugat I tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat dan Tergugat I juga tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat, adapun berdasarkan anjuran No.500.15/3366/2023, tertanggal 22 Desember 2023 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tengah tersebut, dapat diketahui yang memiliki kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak kepada Penggugat adalah tanggung jawab dari PT Adhitama Mitra Nusantara (Tergugat III). Sehingga permintaan tanggung renteng atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah kesalahan hukum;

Bahwa Tergugat I juga tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat dan Tergugat I tidak memiliki kewenangan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Bahkan Tergugat I tidak pernah membayar upah Penggugat, karena yang mempunyai kewajiban membayar upah adalah perusahaan yang memiliki hubungan kerja dengan Penggugat sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 6 PP 35 tahun 2021, (kutipan);

“Upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;”

Oleh karena dalil – dalil Penggugat tidak berdasarkan fakta dan hukum, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menolak Gugatan *a quo*;

7. Bahwa Tergugat I menolak dengan tegas dalil posita angka 20 s/d angka 22 di halaman 4 dan 5 Gugatan *a quo*, yang intinya menerangkan tentang Tergugat I tidak memberikan surat peringatan 1 (satu), 2 (dua), 3 (tiga), Tergugat I tidak memberikan hak-hak Penggugat Penggugat sesuai dengan Undang-Undang No 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja serta Tergugat I tidak mengindahkan atau melaksanakan sebagaimana surat anjuran mediator hubungan industrial membayar hak-hak Penggugat sebesar Rp22.680.000,00 (dua puluh dua juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah). Hal tersebut tidak berdasarkan fakta dan hukum, Tergugat I tanggap sebagai berikut:

Bahwa Tergugat I tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan dasar memberikan Surat Peringatan Pertama, Kedua dan Ketiga, dikarenakan pemberian surat peringatan hanya dapat dilakukan oleh Pengusaha terhadap Pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf k UU Cipta Kerja, (kutipan):

“(1). Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- k. Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing*

berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;”

Berdasarkan fakta dikarenakan Tergugat I dan Penggugat tidak memiliki Hubungan Kerja, maka tidak mungkin Penggugat melakukan Pelanggaran Peraturan Perusahaan di tempat Tergugat I;

Bahwa berdasarkan anjuran No.500.15/3366/2023 tertanggal 22 Desember 2023 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Tengah, Mediator menganjurkan yaitu:

"1. Kepada pimpinan perusahaan PT Adhitama Mitra Nusantara untuk membayarkan hak-hak pekerja saudara Rosyno dengan rincian sebagai berikut:

An. Roysno

- Masa kerja 3 Tahun

- Gaji/Upah	3.500.000,00
-------------	--------------

- Perhitungan Pesangon $4 \text{ bulan} \times 3.500.000,00 = 14.000.000,00$

- Penghargaan masa kerja 2 bulan x 3.500.000,00 = 7.000.000,00 +
21.000.000,00

- Penggantian hak Uang Cuti = 1.680.000,00 +
Jumlah = 22.680.000,00

Jadi, Uang pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian hak yang menjadi hak saudara Roysno sebesar Rp22.680.000,00 (dua puluh dua juta enam ratus delapan puluh ribu rupiah)”;

Mengacu terhadap anjuran tersebut dapat diketahui yang memiliki kewajiban membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak kepada Penggugat adalah tanggung jawab dari PT. Adhitama Mitra Nusantara (Tergugat III). Sehingga permintaan tanggung renteng atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah bertentangan dengan hukum;

Bahwa dasar hukum yang didalilkan oleh Penggugat dalam menghitung uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak sebagaimana ketentuan Pasal 40 PP 35 tahun 2021 tidak dijelaskan secara rinci alasan dari Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat. Bahkan penghitungan nilai yang dilakukan oleh Penggugat merupakan penghitungan yang dilakukan secara subjektif tanpa memiliki dasar hukum;

Oleh karena dalil-dalil Penggugat tidak berdasarkan dengan fakta dan hukum, maka patut dan layak Yang Mulia Majelis Hakim menyatakan menolak Gugatan *a quo*;

8. Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat tanpa didasari bukti dan tidak berdasarkan pada ketentuan yang berlaku, maka patut kiranya Yang Mulia Majelis Hakim memeriksa perkara ini menyatakan menolak Gugatan untuk seluruhnya dan selanjutnya menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini;

Berdasarkan pada alasan-alasan tersebut diatas Tergugat I mohon kepada Majelis Hakim Pemeriksa Perkara ini agar berkenan memutus dengan amar putusan yang berbunyi sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat I untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Dapat Diterima;

DALAM POKOK PERKARA

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

Dan/atau, bilamana Majelis Hakim Pemeriksa perkara ini berpendapat lain, mohon putusan yang seadil - adiknya (*ex aequo et bono*);

Menimbang bahwa terhadap Jawaban Tergugat I, Penggugat telah mengajukan Replik pada tanggal 9 Agustus 2024 dan selanjutnya Tergugat I telah pula mengajukan Duplik pada tanggal 13 Agustus 2024;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil gugatannya, Penggugat di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda P-1 s/d P-7 setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda P-1, P-4 dan P-5 ternyata sesuai dengan aslinya, sedangkan bukti surat bertanda P-2, P-3, P-6 dan P-7 ternyata fotokopi dari fotokopi, berupa:

1. Fotokopi Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu No: 407/HRD-PAL/PKWT-MKK/I/IV/2019, diberi tanda P-1;
2. Fotokopi Perundingan Bipartit I antara Pekerja dan Pengusaha, diberitanda P-2;
3. Fotokopi Perundingan Bipartit II antara Pekerja dan Pengusaha, diberitanda P-3;

4. Fotokopi Panggilan Klarifikasi Mediasi Nomor: 566/3607/Bid.PHIWasnaker, Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Tengah, tanggal 30 November 2022, diberitanda P-4;
5. Fotokopi Surat Nomor: 566/1330/Bid.PHIWasnaker, Sidang Mediasi II, tanggal 30 Mei 2023, diberitanda P-5;
6. Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diberitanda P-6;
7. Fotokopi Anjuran No: 500/5/3366/PHIWasnaker, diberitanda P-7;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi Rahmad Rahayu ML, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan:
 - Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Para Tergugat, tidak terikat hubungan keluarga baik karena pertalian darah maupun karena perkawinan, tidak terikat hubungan pekerjaan, dan tidak di gaji pada kedua belah pihak;
 - Bahwa benar Penggugat pernah bekerja di PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2013 sampai dengan Tahun 2022;
 - Bahwa benar Penggugat pernah bekerja di PT. Mandiri Karya Kirana sebagai outsourcing akhir tahun 2022;
 - Bahwa Penggugat pindah tempat bekerja karena ada peralihan kerja menjadi outsourcing;
 - Bahwa Penggugat bekerja di PT. Borwita Citra Prima selama 3 (tiga) bulan lalu dialihkan ke outsourcing tetapi tetap bekerjadi PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa awalnya Penggugat digaji di PT. Borwita Citra Prima sekitar Rp.1.000.000,- (satu juta) lebih;
 - Bahwa saksi kenal Penggugat karena Penggugat bawahan saya pada saat bekerja;
 - Bahwa Penggugat bekerja sebagai MD HFS (P&G);
 - Bahwa sistem kerja Penggugat di PT. Borwita Citra Prima yaitu 3 (tiga) bulan dikontrak di PT. Borwita Citra Prima lalu dialihkan ke outsourcing dan tetap bekerja di PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa saksi tidak mengetahui apa masalahnya Penggugat berhenti bekerja dan saat itu saksi masih kerja lalu Penggugat berhenti bekerja;

- Bahwa yang gaji karyawan PT. Mandiri Karya Kirana bukan dari PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa standar gaji yang dibayarkan perusahaan sekitar Rp2.000.000,00 (dua juta rupiah) sesuai dengan Upah minimal regional;
- Bahwa gaji masuk ke rekening Penggugat dan ada slip gajinya;
- Bahwa ada surat lamaran kerja Penggugat saat masuk kerja;
- Bahwa kontrak kerja Penggugat berhubungan langsung dengan perusahaan outsourcing;
- Bahwa perusahaan outsourcing yang menyediakan orang yang bekerja di Perusahaan;
- Bahwa Penggugat bekerja di PT. Borwita sejak Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2022;
- Bahwa peralihan kerja di PT. Borwita Citra Prima pernah dialihkan ke Perusahaan lain;
- Bahwa dari PT. Borwita Citra Prima ada pesangon kalau beralih ke outsourcing;
- Bahwa saksi sudah 4 (empat) kali beralih kerja dan ada kontrak peralihan pekerja;
- Bahwa Penggugat gunakan lamaran kerja dan ditujukan kepada outsourcing dan yang terima outsourcing dikantor PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa waktu bekerja yaitu masuk dari pukul 08.00 wita sampai pulang sore hari di PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa yang mengatur jam kerja adalah PT. Borwita Citra Prima dan tidak ada lembur jam kerja;
- Bahwa Penggugat 2 (dua) kali kontrak dengan Perusahaan;
- Bahwa saksi tidak pernah lihat kontrak kerja Penggugat dengan PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa Penggugat keluar dari PT. Borwita Citra Prima saat berakhirnya masa kontrak kerja;
- Bahwa untuk outsourcing tidak ada upah jasa yang dibayarkan saat berakhirnya kerja;
- Bahwa gaji di transfer melalui Bank BNI;
- Bahwa Penggugat melamar ke PT. Mandiri Karya Kirana;
- Bahwa ada pekerja PT. Mandiri Karya Kirana yang bekerja di PT. Borwita Citra Prima;

- Bahwa Penggugat mendapatkan upah dan yang membayar dari outsourcing;
 - Bahwa tidak ada PKWT antara Penggugat dengan PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa Penggugat berhenti bekerja karena berakhirnya hubungan kerja;
 - Bahwa atas keterangan saksi Penggugat membenarkan sedangkan Tergugat I menanggapi dalam kesimpulan;
2. Saksi Antonius Rivaldo Moton, dibawah sumpah memberikan keterangan pada pokoknya menerangkan;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat dan Tergugat dan tidak terikat hubungan keluarga baik karena pertalian darah maupun karena perkawinan, tidak terikat hubungan pekerjaan dan tidak di gaji pada kedua belah pihak;
 - Bahwa benar Penggugat pernah bekerja di PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa Penggugat bekerja sejak Tahun 2013 sampai dengan Tahun 2022;
 - Bahwa PT. Mandiri Karya Kirana anak Perusahaan dari PT. Borwita Citra Prima dan merupakan Holding;
 - Bahwa PT Adhitama Mitra Nusantara anak Perusahaan dari PT. Borwita Citra Prima dan merupakan Holding;
 - Bahwa saksi tahu kontrak kerja pekerja dengan PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa setahu saksi PT. Borwita Citra Prima, PT. Mandiri Karya Kirana dan PT Adhitama Mitra Nusantara dalam 1 (satu) grup;
 - Bahwa gaji saksi semua dibayar oleh PT. Borwita Citra Prima selanjutnya digaji melalui omzet kerja perminggu;
 - Bahwa saksi tidak pernah melihat Anggaran Dasar PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa Penggugat bekerja sejak Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2022;
 - Bahwa Penggugat melamar di PT. Borwita Citra Prima dan PT. Borwita Citra Prima yang menerima Penggugat kerja;
 - Bahwa Interview dari PT. Borwita Citra Prima dan kerja di PT. Borwita Citra Prima;
 - Bahwa PT. Borwita Citra Prima ada vendornya bernama PT. Mandiri Karya Kirana;
 - Bahwa kontrak kerja Penggugat dengan PT. Mandiri Karya Kirana selama 6 (enam) bulan lalu ada lagi kotrak baru selama 6 (enam) bulan;

- Bahwa kontrak kerja Penggugat dengan PT. Mandiri Karya Kirana 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) kontrak kerja;
- Penggugat bekerja di PT. Borwita Citra Prima selama 3 (tiga) Tahun;
- Bahwa yang memberi gaji Penggugat adalah PT. Mandiri Karya Kirana;
- Bahwa untuk pembayaran gaji melalui transfer dan kami diperintahkan buat ATM untuk gaji;
- Bahwa PT. Borwita Citra Prima dengan PT. Mandiri Karya Kirana disatu lokasi yang sama. Perusahaan tersebut 1 (satu) atap dan ada 2 (dua) gedung dan semua lokasi kerja di PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa lamaran kerja di PT. Borwita Citra Prima dan ditujukan kepada PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa yang interview Penggugat pada saat penerimaan karyawan adalah PT. Borwita Citra Prima;
- Bahwa gaji Penggugat dari PT. Mandiri Karya Kirana;
- Bahwa ada kontrak kerja Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan;
- Bahwa atas keterangan saksi Penggugat membenarkan sedangkan Tergugat I menanggapi dalam kesimpulan;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil-dalil Jawaban, Tergugat I di persidangan telah mengajukan bukti-bukti surat yang telah bermeterai dan diberi tanda TI-1 s.d TI-10 dan setelah dicocokkan dengan aslinya, bukti surat bertanda TI-1 s/d TI-10 ternyata adalah fotokopi dari fotokopi, berupa:

1. Fotokopi Surat Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan antara PT Borwita Citra Prima dengan PT Adhitama Mitra Nusantara Nomor: BCP: 006/EXT/HRD-HQ/11/20, AMN: 005/KNV/AMN-BCP/12/2020, tanggal 01 Desember 2020, diberitanda TI-1;
2. Fotokopi Surat Lamaran Pekerjaan yang dibuat oleh Sdr. Roysno dan ditujukan kepada PT Adhitama Mitra Nusantara (Tergugat III), tanggal 24 Juni 2020, diberitanda TI-2;
3. Fotokopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) atau Kontrak Kerja Antara PT Adhitama Mitra Nusantara dengan Pekerja, Nomor: 011-PALU/PKWT-AMN/II/7/2020, tanggal 01 Juli 2020, diberitanda TI-3;
4. Fotokopi Surat Pemberitahuan Berakhirnya PKWT I Nomor: 002/END/AMN-PIC/09/2020, tanggal 23 September 2020, diberitanda TI-4;
5. Fotokopi Surat Anjuran Nomor: 500.15/3366/PHIWasnaker, tanggal 22 Desember 2023, yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Palu, diberitanda TI-5;

6. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 336 K/Pdt.Sus-PHI/2022, diberitanda TI-6;
7. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 343 K/Pdt.Sus-PHI/2022, diberitanda TI-7;
8. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 357 K/Pdt.Sus-PHI/2022, diberitanda TI-8;
9. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 411 K/Pdt.Sus-PHI/2022, diberitanda TI-9;
10. Fotokopi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: 412 K/Pdt.Sus-PHI/2022, diberitanda TI-10;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil Jawabannya, Tergugat I telah diberikan kesempatan yang cukup untuk menghadirkan saksi dan ahli namun Tergugat tidak menggunakan haknya untuk menghadirkan saksi dan ahli ke hadapan persidangan;

Menimbang bahwa pada akhirnya kedua belah pihak menyatakan tidak mengajukan bukti-bukti lagi di persidangan, selanjutnya Penggugat dan Tergugat I telah mengajukan kesimpulan secara tertulis pada persidangan tanggal 27 Agustus 2024;

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

Menimbang bahwa untuk mempersingkat uraian Putusan ini, segala sesuatu yang terjadi di persidangan sebagaimana tercantum dalam Berita Acara Persidangan perkara ini, dianggap telah termasuk dan turut di pertimbangkan sehingga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dengan Putusan ini;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA

DALAM EKSEPSI

Menimbang bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang bahwa Penggugat mendalilkan mengenai adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak yang dilakukan para Tergugat dengan tidak memberikan alasan hukum yang menjadi dasar Pemutusan Hubungan Kerja tersebut;

Menimbang bahwa menanggapi gugatan Penggugat tersebut selanjutnya Tergugat I, telah mengajukan eksepsi dan jawaban pada pokok perkara:

1. Gugatan *a quo* terlampau dini (*prematur*);

2. Eksepsi *error in persona*, keliru pihak yang ditarik sebagai Tergugat;
3. Gugatan *obscuur libel* kualifikasi petitum gugatan tidak jelas;

Menimbang bahwa terhadap eksepsi Tergugat tidak menyangkut mengenai kompetensi/kewenangan mengadili baik *absolut* maupun *relatif*, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 162 RBg Majelis Hakim memeriksa dan diputus bersama-sama pokok perkara dalam Putusan akhir;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan eksepsi mengenai gugatan *a quo* terlampau dini (*prematur*), adalah sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menegaskan bahwa: perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;

Menimbang bahwa diantara para pihak telah dilakukan proses Perundingan Bipartit I antara Penggugat dengan Para Tergugat pada tanggal 17 Oktober 2022 *vide* bukti P-2 dan Perundingan Bipartit II antara Penggugat dengan Para Tergugat pada tanggal 20 Oktober 2022 *vide* bukti P-3 namun dalam perundingan tersebut Para Tergugat tidak hadir sehingga Penggugat melanjutkan perselisihan tersebut pada tahap selanjutnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Tengah melalui Mediasi. Dalam tahap Mediasi tersebut pejabat Mediator Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Tengah memulai tahap mediasi dengan melakukan proses klarifikasi Mediasi dimana Mediator memanggil Penggugat dan Para Tergugat *vide* bukti P-4 sebelum melanjutkan pemeriksaan perkara ke tahap Mediasi. Dalam proses klarifikasi Mediasi tersebut Para Tergugat tidak hadir, selanjutnya Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Tengah melanjutkan proses pemeriksaan perkara tersebut ke tahap Mediasi;

Menimbang bahwa setelah membaca, meneliti, dan menelaah berkas perkara serta mendengarkan keterangan saksi-saksi yang dihadirkan ke hadapan persidangan, Majelis Hakim berpendapat bahwa tahapan pemeriksaan perkara *a quo* telah melalui tahapan yang benar dan memenuhi syarat formil sehingga tidak dapat dinyatakan gugatan Penggugat sebagai gugatan terlampau dini (*prematur*), dengan demikian terhadap eksepsi tersebut harus dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan

eksepsi mengenai Eksepsi *error in persona*, keliru pihak yang ditarik sebagai Tergugat, adalah sebagai berikut:

Menimbang bahwa orang atau badan hukum yang ditarik sebagai pihak Tergugat, adalah orang atau badan hukum yang dirasa oleh Penggugat telah melanggar haknya, penarikan pihak ketiga sebagai Tergugat tidak lagi dijadikan sebagai prinsip hukum umum secara ketat, tetapi mengarah kepada pelenturan yang bercorak kasuistis. Penerapannya digantungkan kepada kebutuhan dan kepentingan dalil Penggugat;

Menimbang bahwa hal tersebut harus dilihat dari kepentingan terhadap pihak yang ditarik tersebut, apakah sebagai pihak yang secara langsung mengakibatkan kerugian bagi Penggugat atau tidak, dan pihak yang sekarang ditarik oleh Penggugat yang dapat dikatakan adalah pihak yang benar-benar secara langsung telah menimbulkan kerugian bagi pihak Penggugat. Berkaitan dengan hal itu, maka Penggugatlah yang berhak menarik orang atau badan hukum, karena Penggugatlah yang mengetahui pihak mana saja yang telah melakukan perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi dirinya;

Menimbang bahwa setelah membaca dan meneliti berkas perkara *a quo* Majelis Hakim berpendapat bahwa dengan ditariknya Tergugat I sebagai pihak dalam perkara *a quo* menunjukkan bahwa ada hubungan kerja secara langsung antara Penggugat dengan Tergugat I berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan, pembayaran upah, dan perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Majelis Hakim menemukan fakta bahwa tidak ada hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat I karena hubungan kerja yang terjadi adalah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II *vide* bukti P-1 dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat III *vide* bukti TI-3, dengan demikian Tergugat I bukanlah pihak yang harus ditarik dalam perkara *a quo* untuk bertanggung jawab terhadap pemenuhan hak-hak Penggugat yang belum dibayar sebagai akibat dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut, dengan demikian terhadap eksepsi tersebut patut untuk dikabulkan;

Menimbang bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu eksepsi Tergugat I yang pada pokoknya menyatakan mengenai eksepsi gugatan *obscuur libel* kualifikasi petitum gugatan tidak jelas pada petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3 dan angka 4, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa menurut pendapat M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul: "*Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*", penerbit Sinar Grafika,

Jakarta, cetakan ke-11, 2011, hal. 452, yang menegaskan mengenai kontradiksi antara posita dengan petitum, bahwa antara posita dengan petitum gugatan, harus saling mendukung. Tidak boleh saling bertentangan. Apabila hal ini tidak terpenuhi, menyebabkan gugatan menjadi kabur. Sehubungan dengan itu, hal-hal yang dapat dituntut dalam petitum, harus mengenai penyelesaian sengketa yang didalilkan. Mesti terbina sinkronisasi dan konsistensi antara posita dengan petitum. Hanya yang dijelaskan dalam posita yang dapat diminta dalam petitum. Sesuatu yang tidak dikemukakan dalam dalil gugatan, tidak dapat diminta dalam petitum, oleh karena itu petitum tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima. Apalagi, kalau secara prinsipil dan substansial keseluruhan tidak sejalan dengan posita, gugatan dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menegaskan bahwa: hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

Menimbang bahwa setelah Majelis Hakim membaca, meneliti dan menelaah keseluruhan berkas perkara *a quo* dan bukti surat Penggugat yang diberi tanda P-1 s/d P-7 dan keterangan saksi Penggugat Rahmad Rahayu ML, dan saksi Antonius Rivaldo Moton serta bukti surat Tergugat I yang diberi tanda T1-1 s/d T1-10, ditemukan fakta bahwa Penggugat telah diberhentikan atau di Putus Hubungan Kerja (PHK) oleh Tergugat III, selanjutnya dalam hal pemberian upah ditemukan fakta bahwa saat Penggugat bekerja pada tahun 2019, Upah Penggugat dibayar oleh Tergugat II *in casu* PT. Mandiri Karya Kirana dan saat peralihan ke Tergugat III ditemukan fakta bahwa upah Penggugat dibayar oleh Tergugat III *in casu* PT. Adhitama Mitra Nusantara, sehingga dengan demikian tidak ditemukan fakta adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I *in casu* PT. Borwita Citra Prima;

Menimbang bahwa berdasarkan gugatan Penggugat dalam Posita angka 1, angka 2 dan angka 6, menjelaskan mengenai hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat II dan Tergugat III, sedangkan dalam Petitum angka 2, angka 3, dan angka 4, Penggugat menuntut agar Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat I adalah tidak sah dan tidak beralasan hukum, selanjutnya akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tersebut Penggugat menuntut Tergugat I untuk membayar hak-hak Penggugat. Berdasarkan dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat tersebut, Majelis

Hakim tidak menemukan bukti-bukti pendukung yang dapat dijadikan dasar bahwa ada hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat I, namun ditemukan fakta bahwa ada hubungan bisnis antara Tergugat I dengan Tergugat II dan juga antara Tergugat I dengan Tergugat III yaitu Perjanjian Kerjasama Pemborongan Pekerjaan *vide* bukti T1-1, hal ini menjelaskan bahwa perusahaan alih daya *in casu* Tergugat II dan Tergugat III yang mempunyai hubungan kerja dengan pekerja/buruh *in casu* Penggugat, sehingga tuntutan pembayaran hak-hak Penggugat sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang ditujukan kepada Tergugat I adalah salah sasaran karena antara Penggugat dengan Tergugat I tidak terikat dalam hubungan kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan uraian pertimbangan tersebut, mengenai eksepsi gugatan *obscuur libel* kualifikasi petitum gugatan tidak jelas pada petitum gugatan Penggugat angka 2, angka 3 dan angka 4, haruslah dinyatakan dikabulkan;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat I mengenai eksepsi *error in persona*, keliru pihak yang ditarik sebagai Tergugat dan eksepsi gugatan *obscuur libel* kualifikasi petitum gugatan tidak jelas dinyatakan dikabulkan, maka terhadap dalil-dalil gugatan Penggugat pada pokok perkara tidak perlu dipertimbangkan lebih lanjut;

Menimbang bahwa oleh karena eksepsi Tergugat I dikabulkan maka terhadap gugatan *a quo* harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Menimbang bahwa karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*) maka Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara, namun karena nilai gugatan kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) maka seluruh biaya perkara yang timbul dalam pemeriksaan perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI:

Mengabulkan eksepsi Tergugat I;

DALAM POKOK PERKARA:

- 1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);
- 2. Membebankan biaya perkara yang timbul dari perkara ini kepada Negara sebesar Rp1.060.000,00 (ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu, pada hari Senin, tanggal 2 September 2024 oleh kami, Chairil Anwar, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Dr. H. Soeharto Puluhulawa, S.E., M.M., dan Arisanto Padidi, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu Nomor 9/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Pal tanggal 28 Juni 2024, putusan tersebut diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, pada hari Selasa tanggal 3 September 2024 oleh kami, Chairil Anwar, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, Dr. H. Soeharto Puluhulawa, S.E., M.M., dan Arisanto Padidi, S.H., M.H., masing-masing Hakim Ad-hoc sebagai Hakim Anggota, dan dibantu oleh Hendra, S.H., sebagai Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palu dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim-hakim Anggota :

t.t.d
Dr. H. Soeharto Puluhulawa, S.E., M.M.

Hakim Ketua,

t.t.d
Chairil Anwar, S.H., M.Hum.

t.t.d
Arisanto Padidi, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

t.t.d
Hendra, S.H.

Perincian biaya:	
1. Biaya Pendaftaran	Rp. 0;
2. Biaya Proses	Rp. 50.000,00;
3. Biaya Panggilan	Rp. 960.000,00;
4. PNBP	Rp. 40.000,00;
5. Materai	Rp. 10.000,00;
Jumlah	Rp. 1.020.000,00;

