



PUTUSAN

Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Negeri Medan yang memeriksa dan memutus perkara perdata pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

MARANATHA LBN TOBING, Laki-laki, Lahir di Lawetua, Tanggal 22 Mei 1979, Pekerjaan Wiraswasta, Agama Kristen, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat Jalan Pengilar VII No 52-B, Kelurahan Amplas, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara-Indonesia, NIK 1271042205790002. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Ranto Sibarani, S.H., dkk masing-masing adalah Advokat-Penasehat Hukum yang berkantor pada Kantor Hukum Ranto Sibarani, S.H., & Rekan beralamat di Grand Pavilion Nomor 7, Jalan Melati Raya, Kelurahan Sempakata, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 318/SKK/MDN/VIII/2023 tanggal 1 Agustus 2023, sebagai Penggugat;

Lawan

PT SIANTAR MEDIA PERS yang beralamat di Jalan Sangnawaluh, Megaland Blok A Nomor 24, Kelurahan Siopat Suhu, Kecamatan Siantar Timur Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara 21136. Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Andi Syarifuddin, S.H., S.Sos., M.H., dkk Para Advokat pada Kantor Advokat A-A (ANDI SYARIFUDDIN - ANANG YULIARDI) & PARTNERS, Alamat di THE EAST TOWER, Lt.37, Jl. Lingkar Mega Kuningan, Blok E3.2, Kav.1, Kuningan Timur, Setiabudi, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12950, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 September 2023, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan oleh pihak Tergugat;

Halaman 1 dari 21 Putusan Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn



TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 15 Agustus 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan pada tanggal 18 Agustus 2023 dalam Nomor Register 202/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mdn, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

1. Bahwa Jawa Pos Group adalah perusahaan yang menaungi (holding) lebih dari 151 surat kabar daerah dan nasional di seluruh Indonesia, yang paling terkenal adalah Jawa Pos, dan belasan tabloid, majalah, dan televisi daerah. Surat kabar daerah yang berada di bawah payung JP Group dengan bendera Jawa Pos Group" Seluruh media ini merupakan bagian dari Jawa Pos News Network;
2. Bahwa Riau Pos Group adalah sebuah surat kabar harian yang terbit di Riau, Indonesia, terletak di Kota Pekanbaru. Surat kabar Riau Pos Group termasuk salah satu usaha pada Jawa Pos Group. Riau Pos Group juga memiliki group di beberapa daerah di Indonesia, salah satu nya adalah Group Medan yang terdiri dari Sumut Pos, Pos Metro Medan, Rakyat Aceh dan Metro Siantar;
3. Bahwa Metro Siantar adalah surat kabar harian yang terbit di Pematangsiantar Sumatera Utara, Indonesia Kantor pusatnya terletak di Jalan Sangnawaluh Megaland Blok A No. 24 Pematangsiantar Pada tahun 2006 Pos Metro siantar berubah nama menjadi Metro Siantar dibawah perusahaan berbadan hukum yaitu PT. SIANTAR MEDIA PERS;
4. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada perusahaan PT. Posmetro Medan Pers (Tergugat) sejak tahun 2001 sampai tahun 2012 dengan jabatan terakhir yaitu Wakil Pimpinan Perusahaan. Pada tahun 2012 Penggugat di pindah tugaskan oleh Bapak Marganas Nainggolan selaku *Chief Operating Officer* pada PT Posmetro Medan Pers ke Kota Siantar untuk menjabat sebagai General Manager (GM) pada perusahaan PT Siantar Media Pers, kemudian pada tahun 2013 Penggugat diangkat menjadi Direktur PT Siantar Media Pers berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS);
5. Bahwa berdasarkan Lampiran SK Direksi: No.01/SK/DIR/RPG/III/2013 tentang Daftar Gaji dan Penghasilan Direksi dan Komisaris Riau Pos Group Tahun 2013 menyatakan Penggugat menjabat sebagai Direktur PT Siantar Media Pers yang ditanda tangani oleh Bapak Makmur, SE, MM AK selaku

Halaman 2 dari 21 Putusan Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Chief Executive Officer (CEO) Riau Pos Group di Pekanbaru tertanggal 1 April 2013 yang menjelaskan bahwa Gaji dari Penggugat sebesar Rp7.500.000,- (Tujuh Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) dan beban anggaran untuk gaji tersebut dibebankan kepada PT Siantar Media Pers;

6. Bahwa pada bulan Februari 2017 Penggugat diangkat menjadi Komisaris pada PT Siantar Media Pers;

7. Bahwa sejak Mei 2017 pekerja menerima penggajian yang dilakukan oleh 2 (dua) perusahaan (PT. Siantar Media Pers dan PT. Pos Metro Medan) dengan rincian PT. Siantar Media Pers membayar sebesar Rp. 8.500.000,- (Delapan Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) dan PT. Pos Metro Medan sebesar Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah);

8. Bahwa berdasarkan Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 yang menyebutkan "*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*". Oleh karena itu, Penggugat dapat dikategorikan sebagai pekerja karena menerima upah dari Tergugat;

9. Bahwa berdasarkan Surat Nomor 019/PT SMP/DIR/V/2021 yang ditandatangani oleh Muhidin Hasibuan sebagai Direktur dan Dumaria Magdalena sebagai Manajer Keuangan perihal surat hutang Gaji yang ditujukan Kepada Penggugat menyebutkan bahwa Jumlah hutang gaji Penggugat yang tercatat di PT Siantar Media Pers sebesar Rp276.243.000,- (Dua Ratus Tujuh Puluh Enam Juta Dua Ratus Empat Puluh Tiga Rupiah), dan biaya Hutang gaji tersebut dibebankan kepada PT Siantar Media Pers selama Penggugat menjabat sebagai Direktur dan Direksi (Komisaris) di PT Siantar Media Pers sejak tahun 2016 sampai dengan Mei 2019;

10. Bahwa hingga Agustus 2023 atau sampai Gugatan ini dibuat belum ada Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat. Perbuatan yang diduga dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat sebagai pekerja tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja Pasal 88 A yang berbunyi "*hak pekerja/buruh alas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha dan berakhir pada saat putusanya hubungan kerja*";

11. Bahwa berdasarkan Pasal 88 A angka 6 Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 menyebutkan bahwa "*Pengusaha yang karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah,*

Halaman 3 dari 21 Putusan Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn

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)



dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh". Oleh karena itu, akibat belum adanya Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat maka Tergugat harus tetap membayarkan Gaji/upah kepada Penggugat sejak Juni 2019 sampai bulan Agustus 2023 dengan gaji terakhir sebesar Rp6.000.000,- (Enam Juta Rupiah);

12. Bahwa selanjutnya persentase denda atas keterlambatan upah yang tidak dibayarkan oleh Tergugat diatur dalam Pasal 61 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan yang berbunyi:

1. *Pengusaha yang terlambat membayar dan/atau tidak membayar Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) dikenai denda, dengan ketentuan:*

a) *Mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan,*

b) *Sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan, dan*

c) *Sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.*

2. *Pengenaan denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menghilangkan Pengusaha untuk tetap membayar Upah kepada Pekerja/Buruh*

Sehingga sangat beralasan Tergugat harus tetap membayarkan gaji/upah Penggugat sejak Juni 2019 sampai bulan Agustus 2023;

13. Bahwa berdasarkan Pasal 61 ayat 1 dan 2 Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tersebut Tergugat harus membayarkan gaji yang tertunggak sejak bulan Juni 2019 sampai dengan Agustus 2023 (51 bulan x dengan gaji terakhir sebesar Rp6.000.000,-) sebesar Rp306.000.000,- (Tiga Ratus Enam Juta Rupiah);



14. Bahwa dengan demikian jumlah hutang gaji yang belum dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebesar Rp276.234.000,- + Rp510.000.000,- = Rp786.234.000,- (Tujuh Ratus Delapan Puluh Enam Juta Dua Ratus Tiga Puluh Empat Ribu Rupiah);

15. Bahwa Penggugat telah mencoba melakukan perundingan secara Bipartit dengan Tergugat melalui Somasi nomor 178/SOMASI/MDNAX/2022 tertanggal 14 September 2022 dan SOMASI II nomor 194/SOMASI/MDN/IX/2022 tertanggal 23 September 2022 namun Tergugat tidak mengindahkan surat Somasi tersebut;

16. Bahwa pada tanggal 16 Januari 2023, Penggugat mengajukan surat permohonan *TRIPARTIT* Nomor : 243/EKS/MDN/II/2023 kepada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar agar Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematangsiantar melakukan Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat sehubungan dengan adanya Perselisihan Hubungan Industrial;

17. Bahwa Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar telah memanggil secara patut Penggugat dan Tergugat untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi melalui mediasi dengan mengadakan perundingan sebanyak 3 (kali), namun tidak tercapai kesepakatan;

18. Bahwa pada tanggal 6 Maret 2023 Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar telah menerbitkan Surat Anjuran dengan Nomor: 500.15.15.2/ 224/D-TK/III/2023 untuk atas nama Kuasa Hukum Penggugat yang isinya antara lain:

Agar PT Siantar Media Pers membayar hutang gaji kepada pekerja dengan rincian sebagai berikut

- a. Hutang gaji Bulan Desember 2016 sebesar Rp. 10.381.000,
- b. Hutang gaji Januari 2017 - April 2017 sebesar Rp. 13.095.000 x 4 = Rp.52.380.000,
- c. Hutang Gaji Mei-Desember 2017 sebesar Rp. 8.500.000,- x8 = Rp. 68.000.000,

Jumlah keseluruhan hutang gaji yang harus dibayarkan PT Siantar Media Pers kepada pekerja adalah sebesar Rp. 10.381.000,- + 52.380.000,- + Rp. 68.000.000,- = Rp. 130.761.000 (Seratus Tiga Puluh Juta Tujuh Ratus Enam Puluh Satu Ribu Rupiah).

19. Bahwa berdasarkan Pasal 14 ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa "*dalam hal anjuran tertulis 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”.

20. Bahwa berdasarkan Surat Anjuran dengan Nomor: 500.15.15.2/224/D-TK/III/2023 didalam Keterangan Pengusaha pada point 5 menyebutkan bahwa pada tahun 2016 PT Siantar Media Pers mencatatkan kerugian sebesar Rp 496.126.000,- (Empat Ratus Sembilan Puluh Enam Juta Seratus Dua Puluh Enam Ribu Rupiah), dimana penggugat sebagai Direktur dan pada tahun 2017 juga mengalami kerugian sebesar Rp. 563.919.000,- (Lima Ratus Enam Puluh Tiga Juta sembilan Ratus Sembilan Belas Ribu Rupiah). Bahwa tergugat tidak dapat menguraikan secara jelas dan secara rinci mengenai kerugian pada PT Siantar Media Pers;

21. Bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 158 ayat 1 dan Pasal 159 menyebutkan:

Pasal 158 ayat 1

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut :

- a. *Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;*
- b. *Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;*
- c. *Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
- d. *Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
- e. *Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;*
- f. *Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
- g. *Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;*
- h. *Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;*



- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pasal 159

Apabila pekerja/buruh tidak menerima pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Maka berdasarkan Pasal 158 ayat 1 dan Pasal 159 tersebut, dapat kita lihat bahwa perbuatan Tergugat diduga terkesan tidak memberikan kepastian hukum terkait status dari Penggugat di dalam Perusahaan Tergugat, tidak pasti apakah Penggugat masih karyawan atau tidak lagi di perusahaan Tergugat, karena sampai saat ini belum ada Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat, padahal sudah sangat jelas pada keterangan Tergugat yang tertulis di Surat Anjuran dengan Nomor: 500.15.15.2/224/D-TK/III/2023 jelas Tergugat mengatakan bahwa Penggugat dinilai melakukan sejumlah kelalaian yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian, sehingga menjadi pertanyaan besar mengapa Perusahaan tidak mengeluarkan surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat, lagi pula Tergugat juga tidak membayarkan upah Penggugat;

22. Bahwa berdasarkan Surat Anjuran dengan Nomor: 500.15.15.2/224/D-TK/III/2023 di dalam Keterangannya, Tergugat atau Pengusaha pada point 11 menyebutkan:

"Bahwa terhadap keterangan pekerja, tentang surat yang dikeluarkan PT Siantar Media Pers No. 019/PT SMP/DIR/IV/2021 tertanggal 19 April 2021, perihal surat hutang gaji yang ditanda tangani Muhidin Hasibuan sebagai Direktur PT Siantar Media pers dan Penanggung Jawab Operasional dan Dumaria Magdalena sebagai Manajer keuangan, tidak dapat dibuat menjadi pegangan Karena saudara Muhidin Hasibuan telah mengundurkan diri sebagai Direktur dan Penanggung Jawab Operasional perusahaan dengan surat permohonan tertanggal 1 April 2021. Dengan demikian Surat tersebut ditanda tangani saudara Muhidin Hasibuan pada saat tidak lagi menjabat Direktur dan Penanggung Jawab Operasional di PT



Siantar Media Pers sehingga surat tersebut keabsahannya tidak dapat dipertanggungjawabkan”.

Bahwa berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada pasal 162 ayat 3 huruf a menyebutkan bahwa “mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri”. Sehingga Surat Nomor 019/PT SMP/DIR/V/2021 tertanggal 19 April 2021 adalah sah secara hukum karena saudara Muhidin Hasibuan masih menjabat sebagai Direktur dan Penanggung Jawab Operasional yang sah yang mengajukan pengunduran diri tanggal 1 April 2021, yang artinya belum sampai 30 hari untuk sah dianggap mundur dan pengunduran diri tersebut belum mendapat persetujuan sampai saudara Muhidin Hasibuan membuat dan menandatangani surat nomor 019/PT SMP/DIR/V/2021 tertanggal 19 April 2021;

23. Bahwa berdasarkan Surat Anjuran dengan Nomor: 500.15.15.2/224/D-TK/III/2023 di dalam Keterangan Tergugat/Pengusaha pada point 13 menyebutkan:

“Bahwa penggugat menjabat sebagai Direksi yang merupakan organ perusahaan yang bertanggung jawab atas pengurusan perseroan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab, dinilai melakukan sejumlah kelalaian yang menyebabkan perusahaan merugi. Beban gaji karyawan dan Direksi (penggugat) tahun 2015, yang seharusnya menjadi tanggung jawab penggugat diwariskan penggugat kepada direktur berikutnya.”

Bahwa dalil Tergugat tersebut sangat mengada-ada dan tidak berdasar karena Tergugat tidak menyebutkan atau tidak menjelaskan kelalaian apa yang dilakukan oleh Penggugat yang merugikan perusahaan. Bahwa di dalam hukum dikenal sebuah Asas Praduga tak bersalah, dimana seseorang tidak dapat dituduh atau dikatakan bersalah sebelum adanya Putusan Pengadilan atau dengan kata lain, tidak ada dasarnya kerugian perusahaan disebabkan oleh Penggugat sebagaimana dalil Tergugat dalam anjuran tersebut;

24. Bahwa Penggugat menuntut hak-haknya berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak. Adapun gaji terakhir yang diterima Penggugat adalah sebesar Rp6.000.000,- (Enam Juta Rupiah). Berikut perhitungan yang harus dibayarkan oleh PT Siantar Media Pers merujuk pada Pasal 48 PP Nomor 35 tahun 2021:



a. Uang Pesangon

$$1 \times (\text{Rp}6.000.000 \times 9) = \text{Rp}54.000.000,-$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$1 \times (\text{Rp}6.000.000 \times 4) = \text{Rp}24.000.000,-$$

c. Uang Penggantian Hak

$$1 \times (\text{Rp}6.000.000) = \text{Rp}6.000.000$$

d. Hutang Gaji

$$\text{Mei 2016 sampai Mei 2019} = \text{Rp}276.243.000,-$$

$$\text{Juni 2019 sampai Agustus 2023} = \text{Rp}510.000.000,-$$

Maka total kewajiban Tergugat adalah $\text{Rp}54.000.000 + \text{Rp}24.000.000 + \text{Rp}6.000.000 + \text{Rp}276.243.000 + \text{Rp}510.000.000$ yaitu sejumlah $\text{Rp}870.243.000,-$ (Delapan Ratus Tujuh Puluh Juta Dua Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Rupiah).

Maka berdasarkan hal-hal tersebut di atas, bersama dengan ini Penggugat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan kiranya berkenan memanggil para pihak-pihak berperkara agar hadir pada suatu hari persidangan yang telah ditentukan dan memutus dengan amar putusan sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah Penggugat adalah karyawan yang bekerja pada Tergugat;
3. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja;
4. Menghukum Tergugat untuk membayar Kepada Penggugat berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 48 PP Nomor 35 tahun 2021:

a. Uang Pesangon

$$1 \times (\text{Rp}6.000.000 \times 9) = \text{Rp}54.000.000,-$$

b. Uang Penghargaan Masa Kerja

$$1 \times (\text{Rp}6.000.000 \times 4) = \text{Rp}24.000.000,-$$

c. Uang Penggantian Hak

$$1 \times (\text{Rp}6.000.000) = \text{Rp}6.000.000$$

d. Hutang Gaji

$$\text{Mei 2016 sampai Mei 2019} = \text{Rp}276.243.000,-$$

$$\text{Juni 2019 sampai Agustus 2023} = \text{Rp}510.000.000,-$$



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Maka total kewajiban Tergugat adalah Rp54.000.000 + Rp24.000.000 + Rp6.000.000 + Rp276.243.000 + Rp510.000.000 yaitu sejumlah Rp870.243.000,-(Delapan Ratus Tujuh Puluh Juta Dua Ratus Empat Puluh Tiga Ribu Rupiah).

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;
6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum baik Kasasi, Peninjauan Kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij voorrad*);
7. Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Apabila Majelis hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*). Demikianlah gugatan ini diajukan, atas perhatian Majelis Hakim yang terhormat kami ucapkan terimakasih.

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk Penggugat dan Tergugat menghadap Kuasanya;

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 dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melakukan 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 mengajukan jawaban sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

- A. PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PN MEDAN TIDAK BERWENANG MENGADILI PERKARA INI, KARENA PERKARA INI BUKAN MERUPAKAN PERKARA SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELAINKAN SENGKETA KEPERDATAAN YANG SEHARUSNYA DIAJUKAN DI PENGADILAN NEGERI PEMATANG SIANTAR
Bahwa Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya cukup disingkat PHI) pada PN Medan tidak berwenang mengadili perkara ini, karena sengketa antara Penggugat dengan Tergugat bukan merupakan sengketa

Halaman 10 dari 21 Putusan Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn



Ketenagakerjaan yang diatur dalam undang-undang nomor 2 tahun 2004, bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat bukanlah hubungan Ketenagakerjaan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh, melainkan hubungan keperdataan antara Penggugat selaku Direksi (Direktur) dengan Tergugat sebagai Perseroan Terbatas.

Bahwa kedudukan Penggugat selaku Direktur pada Perseroan Terbatas (ic.Tergugat) bukanlah termasuk pekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (6) yang berbunyi “Pengusaha adalah :

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Bahwa demikian pula mengenai Penggajian dan tunjangan semuanya ditentukan oleh RUPS sebagaimana diatur dalam pasal 96 Undang-undang nomor 40 tahun 2007.

Kemudian membaca gugatan Penggugat pada point, 4,5,6,dan 7 gugatan, dimana secara tegas-tegas Penggugat telah mengakui bahwa dirinya adalah seorang yang pernah menjabat sebagai seorang Direktur di PT. Siantar Media Press pada periode tahun 2013 sampai dengan 2017, dan kemudian menjabat sebagai seorang Komisaris di PT. Siantar Media Press periode 2017 sampai dengan 2019.

Bahwa berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut dibandingkan dengan pengakuan Penggugat pada point, 4,5,6,dan 7 gugatannya tersebut diatas maka sudah jelas Penggugat bukanlah Pekerja melainkan termasuk golongan Pengusaha, sehingga dengan demikian maka sengketa mengenai hutang gaji dan hak hak lainnya dari Penggugat baik ketika menjabat sebagai seorang Direktur maupun ketika menjabat sebagai Komisaris PT. Siantar Media Press *bukan merupakan ranah hukum Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melainkan masuk dalam ranah hukum Keperdataan*, dimana jika Penggugat merasa ada *wanprestasi mengenai pembayaran kekurangan gajinya selama menjadi Direktur dan Komisaris di PT. Siantar Media Press* maka seharusnya Penggugat mengajukannya ke Pengadilan Umum yaitu ke Pengadilan Negeri Pematang Siantar, hal ini juga telah ditegaskan oleh Mahkamah Agung RI dalam Yurisprudensinya sebagai berikut :



1. *Putusan Mahkamah Agung Nomor 1106 K/Pdt.Sus-Phi/2020 tanggal 2 September 2020* yang dalam kaidah hukumnya sebagai berikut :

“Bahwa *Judex Facti* telah benar menjatuhkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa perkara *a quo*, karena sesuai ketentuan Pasal 1 angka 2 dan 6 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Peseroan Terbatas, Penggugat sebagai Komisaris Peseroan Tergugat adalah Organ Perseroan, sehingga antara Penggugat dengan Tergugat tidak ada hubungan kerja sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karenanya sesuai ketentuan Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perkara *a quo* bukan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, mengadili dan memutusnya;”

2. *Putusan Mahkamah Agung No. 773 K/Pdt.Sus-Phi/2020 tanggal 8 Juli 2020*, yang dalam kaidah hukumnya berbunyi sebagai berikut :

“Bahwa Penggugat telah diangkat sebagai Direktur Utama pada Tergugat sejak tanggal 21 Maret 2016 dan berdasarkan Akta Nomor 01 tanggal 1 Agustus 2017 tentang Pernyataan Keputusan Rapat PT G&H Indonesia Penggugat telah mengajukan pengunduran diri sebagai Direktur Utama dan telah disetujui oleh Tergugat, maka terbukti Penggugat merupakan Direktur Utama yang merupakan organ perseroan pada PT G & H Indonesia /Tergugat, sehingga hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat bukan merupakan hubungan kerja;”

MAJELIS HAKIM YANG KAMI MULIAKAN

Berdasarkan hal-hal yang kami uraikan diatas, maka adalah sangat berdasarkan hukum jika gugatan Penggugat ini dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijke Verklaard*);

B. GUGATAN PENGGUGAT KURANG PIHAK.

Bahwa gugatan Penggugat kurang pihak dimana seharusnya ada pihak lain yang harus ditarik dalam perkara ini yaitu PT. Posmetro Medan Pers, alasannya adalah didalam gugatan Penggugat pada point 4 penggugat mendalilkan sebagai berikut:

“ Bahwa dirinya adalah Karyawan pada Perusahaan PT. Posmetro Medan Pers sejak tahun 2001 sampai tahun 2012 dengan jabatan terakhir yaitu wakil pimpinan perusahaan. Pada tahun 2012 Penggugat di PINDAH TUGASKAN oleh bapak Marganas Nainggolan selaku chief operating officer pada PT. Posmetro Medan Pers kekota Siantar untuk menjabat selaku



General Manager pada Perusahaan PT. Siantar Media Pers... dan seterusnya...”

YANG MULIA MAJELIS HAKIM

Bahwa berdasarkan dalil penggugat tersebut diatas, sudah jelas bahwa Penggugat adalah Karyawan PT. Posmetro Medan Pers yang hanya dipindah tugaskan untuk bekerja sebagai Direksi dan kemudian menjadi Komisaris pada Tergugat sampai dengan tahun 2019, dan setelah selesai menjabat sebagai Komisaris Tergugat tidak pernah mengangkat Penggugat sebagai karyawan karena memang Penggugat adalah karyawan dari PT. Posmetro Medan Pers, oleh karena itu maka seharusnya dalam perkara ini Penggugat juga harus melibatkan PT. Posmetro Medan Pers sebagai Tergugat.

Berdasarkan fakta hukum tersebut, maka sudah jelas bahwa gugatan Penggugat ini kurang pihak (pluris litis consortium), hal ini telah ditegaskan oleh Mahkamah Agung dalam Yurisprudensinya nomor 201 K/SIP/1974 dengan kaidah hukumnya yang menyatakan “demi lengkapnya pihak-pihak dalam gugatan maka orang-orang bukan pihak yang bersengketa tersebut harus diikutsertakan dalam gugatan penggugat sekedar untuk tunduk dan taat terhadap putusan hakim, oleh karenanya adalah berdasarkan hukum jika gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima.

C. PENGGUGAT TIDAK MEMPUNYAI KEDUDUKAN HUKUM (LEGAL STANDING) DALAM PERKARA A QUO

Bahwa Kedudukan Hukum (Legal Standing) menurut hukum adalah keadaan di mana seseorang atau suatu pihak ditentukan memenuhi syarat dan oleh karena itu mempunyai hak untuk mengajukan gugatan dan/atau permohonan penyelesaian perselisihan atau sengketa atau perkara hukum. Bahwa setelah mencermati isi gugatan, secara yuridis Penggugat tidak mempunyai Kedudukan Hukum (Legal Standing) untuk mengajukan Gugatan A Quo ke Pengadilan Hubungan Industrial, adapun alasannya adalah sebagai berikut:

1. Bahwa sebagaimana telah tergugat uraikan pada eksepsi bagian I diatas, Penggugat bukanlah golongan Pekerja/buruh melainkan termasuk golongan Pengusaha dalam jabatan dan kedudukannya baik sebagai Direktur maupun Komisaris sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Perseroan Terbatas nomor 40 tahun 2017. Bahwa menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang dapat bertindak untuk melakukan perbuatan hukum mengajukan gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan PHI adalah Pekerja/Buruh, dan oleh karena status Penggugat adalah pengusaha maka Penggugat tidak



mempunyai kedudukan hukum atau legal standing untuk mengajukan gugatan sengketa ketenagakerjaan di PHI karena tidak memenuhi syarat formal gugatan.

2. Bahwa pada point 4 gugatan, Penggugat menyatakan bahwa ia adalah Karyawan atau Pekerja PT. Posmetro Medan Pers yang di perbantukan pada PT. Siantar Media Press, dengan kedudukan sebagai GM yang kemudian diangkat menjadi Direktur dan Komisaris melalui RUPS, dan setelah Penggugat tidak lagi menjabat sebagai Komisaris pada tahun 2019, Penggugat tidak pernah diangkat sebagai karyawan PT. Siantar Media Press, *tergugat tidak pernah mengeluarkan SK Pengangkatan Penggugat sebagai Karyawan*, dan oleh karena Penggugat bukan Karyawan PT. Siantar Media Pers maka ia tidak mempunyai kedudukan hukum / legal standing mengajukan gugatan ini.

3. Bahwa berdasarkan fakta tersebut diatas maka jelaslah bahwa gugatan Penggugat juga salah alamat, yang seharusnya dia gugat adalah PT. Posmetro Medan Pers tempat asal ia bekerja bukan Tergugat, dan oleh karena Penggugat Bukan Karyawan PT. Siantar Media Pers maka ia tidak mempunyai kedudukan hukum atau legal standing mengajukan gugatan ini.

MAJELIS HAKIM YANG KAMI HORMATI

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka secara yuridis, sangat beralasan jika Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili Perkara A Quo menyatakan Menolak Gugatan PENGGUGAT Atau Menyatakan Gugatan PENGGUGAT Tidak Dapat Diterima (Niet Onvankelijk Verklaard);

D. GUGATAN PENGGUGAT KABUR (OBSCUUR LIBEL)

1. Bahwa Penggugat kabur (Obsccur libel) karena tidak jelas kedudukannya dalam mengajukan gugatan ini, apakah sebagai Karyawan PT. Posmetro Medan Pers, atau sebagai Karyawan PT. Siantar Media Pers atau, Wakil pimpinan perusahaan, Direksi atau Komisaris ? hal ini sangat membingungkan dan menyulitkan bagi Tergugat untuk menjawab dalil gugatan Penggugat ini, oleh karenanya adalah berdasarkan hukum jika gugatan ini ditolak setidaknya-tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima;

2. Bahwa gugatan Penggugat kabur karena tidak menguraikan dari kapan tanggal, bulan, dan tahun dia mulai bekerja dan berhenti bekerja, tidak dijelaskannya status kekaryawanannya, apakah PKWT atau PKWTT, atau karyawan tetap, Penggugat hanya menyebutkan bekerja sampai tahun 2012 di sisi lain sampai tahun 2016 bahkan sampai tahun



2019 selanjutnya berakhir sampai tahun 2023, sehingga dengan demikian gugatan ini kabur (obscuur libel);

3. Bahwa dalil Penggugat yang meminta agar Tergugat membayar gaji Penggugat yang belum terbayarkan dengan total keseluruhan sebesar Rp. 870.243.000,- (Delapan ratus tujuh puluh juta dua ratus empat puluh tiga ribu rupiah) adalah kabur (obscuur libel), karena pada point 11 gugatan Penggugat mendalilkan bahwa gajinya yang tertunggak dari bulan Mei 2016 sampai bulan Mei 2019 sebesar Rp. 276.243.000,- (Dua ratus tujuh puluh enam juta dua ratus empat puluh tiga ribu rupiah) di tambah gaji yang tertunggak dari bulan Juni 2019 sampai dengan bulan Agustus 2023 sebesar Rp. 306.000.000,- (Tiga ratus enam juta rupiah), sehingga jika dijumlahkan maka totalnya adalah sebesar Rp. 582.243.000,- (Lima ratus delapan puluh dua juta dua ratus empat puluh tiga ribu rupiah), AKAN TETAPI pada point 12 gugatannya Penggugat menyebutkan hutang gaji yang belum terbayar adalah sebesar Rp. 276.243.000,- (Dua ratus tujuh puluh enam juta dua ratus empat puluh tiga ribu rupiah) di tambah Rp. 510.000.000,- (Lima ratus sepuluh juta rupiah) total menjadi Rp. 786.234.000,- (tujuh ratus delapan puluh enam juta dua ratus tiga puluh empat ribu rupiah), Pertanyaannya adalah dari mana angka Rp. 510.000.000,- (Lima ratus sepuluh juta rupiah) didapatkan ?, sehingga ini sangat membingungkan bagi Tergugat untuk menjawabnya, oleh karenanya adalah sangat berdasarkan hukum jika dalil ini dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa pada dasarnya TERGUGAT menolak seluruh dalil-dalil yang ada didalam Gugatan PENGGUGAT, kecuali yang diakui secara jelas dan tegas kebenarannya oleh TERGUGAT. Selanjutnya hal-hal yang telah TERGUGAT uraikan dalam Eksepsi diatas merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, sehingga mohon dianggap terulang kembali dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa tidak benar kalau Penggugat pernah menjabat sebagai sebagaimana didalilkannya pada point 4 gugatan, akan tetapi memang benar Penggugat pernah menjabat sebagai Direktur di PT. Siantar Media Press pada periode tahun 2013 sampai dengan 2017, dan kemudian menjabat sebagai seorang Komisaris di PT. Siantar Media Press periode 2017 sampai dengan 2019.
3. Bahwa terhadap dalil penggugat pada point 9 tentang Hutang Gaji Tergugat kepada Penggugat sebagaimana ternyata dalam surat hutang gaji yang dikeluarkan PT.Siantar Media Pers No. 019/PT.SMP/DIR/IV/2021



tertanggal 19 April 2021, perihal surat hutang gaji yang tercatat pada PT. Siantar Media Press sebesar Rp. 276.243.000,00 (dua ratus tujuh puluh enam juta dua ratus empat puluh tiga ribu) yang ditanda-tangani Muhidin Hasibuan sebagai Direktur PT. Siantar Media pers dan Penanggungjawab Operasional dan Dumaria Magdalena sebagai Manajer keuangan, adalah tidak berdasarkan hukum Karena saudara Muhidin Hasibuan telah mengundurkan diri sebagai Direktur dan Penanggungjawab Operasional perusahaan dengan surat permohonan tertanggal 1 April 2021. Dengan demikian Surat tersebut ditanda tangani saudara Muhidin Hasibuan pada saat tidak lagi menjabat Direktur dan Penanggungjawab Operasional di PT.Siantar Media Pers sehingga surat tersebut keabsahannya tidak dapat dipertanggungjawabkan.

4. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada point 10,11,12,13,dan 14 gugatan Tergugat menanggapi sebagai berikut :

1) Tuntutan tersebut tidak berdasarkan hukum karena Penggugat tidak pernah menjadi karyawan pada PT. Siantar Media Press (ic.Tergugat), untuk itu tergugat melalui jawaban ini mensompir penggugat untuk membuktikan surat pengangkatannya sebagai karyawan pada tergugat, jika tidak dapat membuktikannya maka penggugat termasuk orang-orang yang berdusta.

2) Oleh karena Penggugat tidak pernah menjadi karyawan pada tergugat, maka seluruh hitungan-hitungan mengenai kekurangan gaji tersebut adalah ilusi belaka dari penggugat

5. Bahwa menanggapi dalil Penggugat pada point 10, tergugat sampaikan bahwa memang benar Tergugat tidak pernah mengeluarkan Surat pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat, hal tersebut karena Penggugat tidak pernah tercatat sebagai Karyawan baik sebagai Karyawan Kontrak maupun sebagai Karyawan tetap, bagaimana mungkin tergugat bisa memecat orang yang bukan karyawannya ?

6. Bahwa dalil Penggugat pada point 13 adalah hal yang keliru serta terkesan dipaksakan, karena berdasarkan surat Direktur Utama PT. JAWA POS JARINGAN MEDIA NUSANTARA perihal gaji Komisaris dan Direksi RIAU POS GROUP tertanggal 6 November 2017 tentang single income yang berlaku mulai Januari 2018, maka sejak berlakunya ketentuan tersebut maka seorang karyawan, maupun Direksi dan Komisaris dalam Grup PT. JJMN, gajinya hanya tercatat di satu perusahaan saja di Grup PT. JJMN, Penggugat sejak semula tercatat sebagai karyawan pada PT. POS METRO MEDAN, oleh sebab itu berdasarkan peraturan dari PT. JJMN sebagai Holding maka status dan gajinya bukan merupakan tanggung-jawab dan



tidak tercatat di PT. SIANTAR MEDIA PERS, oleh karena itu maka tuntutan Penggugat ini sewajarnya di tolak setidaknya-didaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

7. Bahwa terhadap dalil Penggugat pada point 15, 16, 17, 18,19, dan 20, kembali Tergugat tegaskan bahwa hubungan hukum antara Penggugat dan Tergugat adalah antara Pengusaha dengan Pengusaha bukan antara pekerja/karyawan dengan Pengusaha, sehingga dengan demikian sengketa antara Penggugat dengan Tergugat ini adalah bukan merupakan sengketa ketenagakerjaan melainkan sengketa keperdataan biasa yang seharusnya diselesaikan melalui gugatan perdata di Pengadilan Negeri Pematang Siantar. Bahwa hal tersebut telah Tergugat sampaikan dalam rapat Tripartit di Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, namun keberatan tersebut diabaikan oleh mediator dari dinas Tenaga Kerja Pematang Siantar dan terus melaksanakan Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan ini dengan mengeluarkan anjuran yang sangat merugikan Tergugat, oleh karena itu melalui jawaban ini Tergugat mohon agar Yang Mulia Majelis Hakim berkenan menyatakan bahwa Surat Anjuran dari Mediator Dinas Ketenagakerjaan Pematang Siatar Nomor : 500.15.15.2/224/O-TK/ttf/2023 tanpa tanggal bulan Maret 2023 tersebut dibatalkan karena mengandung cacat yuridis

8. Bahwa terhadap dalil Penggugat tentang tuntutan uang paksa atau dwangsom adalah tidak berdasarkan hukum, karena berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Indonesia, pengenaan uang dwangsom tidak dapat dijatuhkan terhadap putusan hakim yang berisi pembayaran sejumlah uang, karena dwangsom mempunyai maksud untuk menjamin pelaksanaan sungguh-sungguh suatu perbuatan, sedangkan dalam hal hukuman untuk pembayaran sejumlah uang, maka pemenuhan penghukuman dapat diperoleh dengan suatu upaya hukum biasa, yaitu dengan upaya eksekusi biasa yaitu dengan prosedural adanya sita eksekusi dan kemudian dilanjutkan lelang eksekusi, maka tidak diperkenankan adanya uang paksa “ kemudian lebih lanjut Mahkamah Agung dalam Yurisprudensinya tanggal 26 Februari 1973 No.791 K/ SIP/1972 telah menetapkan kaidah hukum yang mana dalam pertimbangannya menyatakan bahwa “uang paksa (dwangsom) tidak berlaku terhadap tindakan untuk membayar uang “, dengan demikian maka adalah berdasarkan hukum jika permintaan pembayaran uang dwangsom ditolak setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima.

9. Bahwa terhadap dalil-dalil lain yang tidak ditanggapi oleh TERGUGAT, maka dengan ini TERGUGAT menyatakan menolak semua dalil-dalil



PENGGUGAT tersebut dan selanjutnya, TERGUGAT mensomir PENGGUGAT untuk membuktikannya;

Berdasarkan seluruh uraian-uraian fakta dan analisa yuridis sebagaimana TERGUGAT sampaikan diatas. Untuk itu, mohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini berkenan memberi putusan yang amar putusannya berbunyi sebagai berikut:

I. DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan Mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan Kelas 1-A Khusus tidak berwenang secara absolut untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini;
3. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima untuk seluruhnya (Niet Onvankelijk Verklaard);

II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menghukum Penggugat membayar biaya perkara;
3. Atau, Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya dalam peradilan yang baik dan benar (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa Penggugat mengajukan Replik tanggal 12 Oktober 2023, demikian juga Tergugat mengajukan Duplik tanggal 19 Oktober 2023;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana tersebut di atas;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya selain mengajukan jawaban dalam pokok perkara juga telah mengajukan eksepsi yang menyangkut kompetensi absolut, oleh karena itu Majelis Hakim wajib terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut apakah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan berwenang mengadili perkara *a-quo*;

Menimbang, bahwa alasan yang dikemukakan Tergugat dalam eksepsi tersebut pada pokoknya adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang mengadili perkara *a quo* dengan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

alasan bahwa hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat bukanlah hubungan Ketenagakerjaan antara Pengusaha dengan Pekerja/buruh, melainkan hubungan keperdataan antara Penggugat selaku Direksi (Direktur) dengan Tergugat sebagai Perseroan Terbatas. Kedudukan Penggugat selaku Direktur pada Perseroan Terbatas bukanlah termasuk pekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan bukti T-1 sampai dengan T-10;

Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mengakui bahwa kedudukan atau jabatan Penggugat adalah sebagai Direktur di PT. Siantar Media Press pada tahun 2013 sampai dengan 2017, kemudian menjabat sebagai Komisaris di PT. Siantar Media Press sejak tahun 2017 sampai dengan tahun 2019. Hal tersebut sesuai pula dengan bukti yang diajukan oleh Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Peseroan Terbatas, Direktur dan Komisaris termasuk dalam Organ Perseroan;

Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan tersebut diatas maka dapat disimpulkan perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang timbul antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, bukan antara pengusaha dengan pengusaha atau antara pekerja/buruh dengan pekerja/buruh ataupun antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah diakui oleh Penggugat bahwa Penggugat pernah menjabat sebagai Direktur dan Komisaris, sehingga

Halaman 19 dari 21 Putusan Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn

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

berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Peseroan Terbatas, Penggugat termasuk dalam organ perseroan;

Menimbang, bahwa oleh karena Penggugat adalah termasuk dalam organ perseroan, Majelis Hakim berpendapat bahwa sengketa yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat adalah antara pengusaha dengan pengusaha dan bukan antara pengusaha dengan pekerja. Oleh karena itu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang mengadili perkara a quo;

Menimbang, bahwa terhadap anjuran yang dikeluarkan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Pematang Siantar, Majelis Hakim berpendapat bahwa anjuran bukanlah suatu putusan yang final yang harus dipatuhi, sehingga dengan anjuran tersebut tidak serta merta menjadikan persoalan antara Penggugat dengan Tergugat menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan;

Menimbang, bahwa oleh karena Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili gugatan Penggugat, maka gugatan Penggugat harus dinyatakan tidak dapat diterima;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak dapat diterima, sedangkan nilai tuntutan Penggugat diatas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara;

Memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang bersangkutan dengan perkara ini;

MENGADILI:

1. Mengabulkan eksepsi kompetensi absolut Tergugat tersebut;
2. Menyatakan Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang mengadili gugatan Penggugat;
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara sejumlah Rp231.500,00 (dua ratus tiga puluh satu ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Negeri Medan, pada hari Kamis, tanggal 4 Januari 2024, oleh kami, Martua Sagala, S.H., M.H., sebagai Hakim Ketua, Budiyono, S.H., M.H., dan

Halaman 20 dari 21 Putusan Nomor 202/Pdt-Sus/PHI/2023/PN Mdn



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan tersebut pada hari itu juga diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu A.R. Rangkuti, S.,E., S.H., M.H., Panitera Pengganti, dan dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat;

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Budiyono, S.H., M.H.

Martua Sagala, S.H., M.H.

Surya Dharma, S.H., S.E., M.H.

Panitera Pengganti,

A. R. Rangkuti, S.E., S.H., M.H.

Perincian biaya:

1. Biaya PDF	:	Rp.	30.000,00
2. Biaya Proses	:	Rp.	150.000,00
3. Biaya Panggilan	:	Rp.	31.500,00
4. Materai	:	Rp.	10.000,00
5. Redaksi	:	Rp.	<u>10.000,00</u>
Jumlah	:	Rp.	231.500,00

(Dua ratus tiga puluh satu ribu lima ratus rupiah);