



**PUTUSAN**

**Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas 1A memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara :

**Ali Basril, SH**, Pekerjaan Pengawas pada RSUD M.Zein Painan pada PT Adila Permata Abadi, alamat Jln. H.Agus Salim Gang Nuri no 123 Painan Timur Kec. IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan Prov. Sumatera Barat, No HP 085263653235, sebagai **Penggugat ;**

Lawan

**Jum Hendri**, Pekerjaan Pimpinan PT Adila Permata Abadi, alamat Jln. H. Ilyas Yacub, Painan Kec. IV Jurai, No Hp 082174140017, sebagai **Tergugat ;**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan ;  
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara ;  
Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 2 Juni 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pesisir Selatan, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang pada tanggal 7 Juni 2023 dalam Register Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Bahwa Penggugat telah bekerja sebagai pengawas lapangan pada RSUD M.Zein Painan sejak 31 Desember 2018 pada PT Pelangi Multi Usaha sampai dengan 31 Desember 2020 dan PT Minang Vodia Utama 31 Desember 2021 sampai dengan 31 Desember 2022 dengan gaji terakhir sebanyak 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah);

Bahwa Penggugat telah diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat sejak tanggal 01 Januari 2023, sedangkan jenis pekerjaan bersifat tetap, dan Tergugat digantikan oleh pengawas yang baru;

Halaman 1 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa, dalam penerimaan pekerjaan hanya vendor yang diganti, bukan tenaga kerja. Bahwa penambahan yang direkrut oleh Tergugat tidak sesuai dengan UU ketenaga kerjaan yaitu 2/3 penduduk tempatan dan 1/3 penduduk dari luar daerah sedangkan Tergugat merekrut 100% dari luar daerah.

Bahwa pada tanggal 01 Januari 2022 sampai dengan tanggal 31 Maret Penggugat tidak diterima oleh Tergugat dengan alasan belum tender (pekerjaan yang diberikan oleh RSUD M.Zein Painan kepada Tergugat bersifat penunjukan langsung) selama 2 bulan.

Bahwa sesuai dengan Undang-undang no 13 tahun 2003 pasal 151 ayat ( 3 ) berbunyi:

- a. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat ( 2 ) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja / buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Pasal 155 ayat ( 1 ) berbunyi : Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam pasal 151 ayat ( 3 ) batal demi hukum.

Bahwa masalah ini Penggugat meminta bantuan ke Dinas Koperasi, usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja Kabupaten Pesisir Selatan untuk memperoleh mediasi;

Bahwa pada hari Selasa tanggal 02 Mei 2023 bertempat di Dinas Koperasi, usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja Kabupaten Pesisir Selatan jalan Rimbo Panjang no 020 Kp Laban Salido Painan. Penggugat yang ditanya oleh mediator sedangkan Tergugat tidak datang;

Bahwa pada tanggal 24 Mei 2023 dikeluarkanlah anjuran yang diterima oleh Tergugat pada tanggal 26 Mei 2023;

Bahwa sesuai dengan keputusan Gubernur Sumatera Barat no : 562-863 2022 yang efektif berlaku pada tanggal 01 Januari 2023 tentang upah minimum Provinsi sebesar 2.742.476,- (dua juta tujuh ratus empat puluh dua ribu empat ratus tujuh puluh enam rupiah);

Bahwa dari alasan tersebut diatas Penggugat menuntut hak sesuai dengan pasal 156 Undang-undang No 13 tahun 2003.

Halaman 2 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- a. Pesangon  $5 \times \text{Rp.}2.742.476 = \text{Rp.} 13.712.380 \times 2 = \text{Rp.} 27.424.760.$
- b. Uang penghargaan masa kerja  $2 \times 2.742.476 = \text{Rp.}5.484.952$
- c. Uang penggantian hak  $15 \% + 2.056.857$
- d. Upah yang belum dibayar 6 bulan  $= \text{Rp.}16.454.856,-$
- e. Pembayaran THR ( Tunjangan hari raya ) 1 bulan upah  $= \text{Rp} 2.742.476,-$
- f. Upah Januari sampai Februari Tahun 2022 ( 2 bulan )  $= \text{Rp.} 5.200.000,-$   
Jumlah keseluruhan  $= 59.363.901$   
Terbilang ( Lima Puluh Sembilan Juta Tiga Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Sembilan Ratus Satu Rupiah ) ditambah upah selama proses sampai dengan selesai.
- g. BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan tidak didaftarkan mohon didaftarkan mengingat Tergugat memerlukan pengobatan karena penyakit ranjau batu dan memerlukan operasi.

## Ketentuan Pidana :

- a. Sesuai dengan perundang-undangan no 24 tahun 2011 bahwa pengusaha wajib mengikut sertakan semua karyawan kepada BPJS ketenagakerjaan dengan ancaman hukuman satu tahun penjara dan atau denda satu milyar rupiah
- b. Peraturan Presiden nomor 82 tahun 2018 pasal 13 ayat :
  - a. Ayat 5 dalam hal pemberi kerja belum mendaftarkan dan membayar iuran bagi pekerjanya kepada BPJS kesehatan, pemberi kerja wajib bertanggung jawab pada saat pekerjanya membutuhkan pelayanan kesehatan sesuai dengan manfaat yang diberikan oleh BPJS kesehatan
  - b. Pemberi kerja selain penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif berupa :  
pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS kesehatan dengan membayar iuran.
  - c. Denda : dan / atau
  - d. Tidak mendapat pelayanan public tertentu

Halaman 3 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dalam hal ini RSUD M. Zein Painan selaku pemberi kerja telah membayarkan (telah menganggarkan dalam kontrak dana BPJS kesehatan kepada Tergugat);.

Tergugat dalam hal ini tidak memenuhi sebagai berikut :

- a. Upah dibayar tidak sesuai UMP
- b. THR tidak sesuai UMP
- c. Tidak melaporkan tenaga kerja sesuai dengan UU No 7 Tahun 81 tentang wajib lapor tenaga kerja yang mencakup :
  - a. Penyimpangan waktu kerja
  - b. Izin memperkerjakan wanita pada malam hari (Tergugat memperkerjakan tenaga kerja wanita pada RSUD M. Zein Painan 3 (tiga) Shift;

Mengingat penyelesaian sesuai dengan Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 pasal ( 103 ) berbunyi : Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 50 ( Lima Puluh ) hari kerja terhitung dari sejak sidang pertama;

Bahwa berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas Penggugat mohon kepada Bapak Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang di Padang, untuk memanggil kami para pihak untuk menghadap kepersidangan pada hari ; tanggal serta waktu yang akan Bapak tentukan, dengan harapan mendapat suatu keputusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

- I. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya
- II. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat tidak sah dan batal demi hukum, dan mempekerjakan kembali dengan jabatan sebagai pengawas pada tempat semula, dengan membayar upah dari Januari sampai saat ini ditambah upah Januari sampai Maret 2022 ( 2 Bulan ) atau jika Tergugat bertahan dengan pendirian bahwa telah diputus hubungan kerja oleh Tergugat sepihak maka :
  - III. Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak Penggugat
    - a. Pesangon  $5 \times \text{Rp.}2.742.476 = \text{Rp.} 13.712.380 \times 2 = \text{Rp.} 27.424.760.$
    - b. Uang penghargaan masa kerja  $2 \times 2.742.476 = \text{Rp.}5.484.952$
    - c. Uang penggantian hak  $15 \% + 2.056.857$

Halaman 4 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. Upah yang belum dibayar 6 bulan = Rp.16.454.856,-
- e. Pembayaran THR 1 bulan upah = Rp.2.742.476,-
- f. Upah Januari sampai Februari Tahun 2023 = Rp. 5.200.000,-

Jumlah keseluruhan = **59.363.901**

Terbilang (lima puluh sembilan juta tiga ratus enam puluh tiga ribu sembilan ratus satrupiah) ditambah upah selama proses sampai dengan selesai dan mendaftarkan kepersertaan BPJS Ketenaga kerjaan dan BPJS Kesehatan;

- IV. Membebankan biaya biaya perkara ini kepada Negara;
- V. Dimohonkan kepada Bapak untuk memeriksa kelengkapan administrasi Perusahaan PT Adila Permata Abadi sesuai dengan persyaratan untuk mendapatkan lelang jasa kebersihan;
- VI. Memutuskan kontrak kerja yang telah diperjanjikan oleh RSUD M. Zein Painan dengan Tergugat.
- VII. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan meski diajukan perlawanan

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing hadir sendiri;

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 melaksanakan persidangan elektronik;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan eksepsi dan jawaban sebagai berikut:

## A. Dalam Eksepsi

Halaman 5 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



1. Bahwa Tergugat menolak dengan Tegas seluruh dalil-dalil gugatan yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya kecuali terhadap hal-hal yang dengan tegas Tergugat akui;

## 2. Gugatan Penggugat Error In Persona

### a. Diskualifikasi in Persona;

Bahwa gugatan Penggugat adalah diskualifikasi in persona hal ini penggugat bukanlah pihak yang berkompeten/tidak memenuhi syarat sebagai Penggugat karena penggugat tidak memiliki hubungan kerja objek perkara yang diuraikan oleh Penggugat, dan Penggugat bukanlah karyawan PT Adila Permata Abadi dan tidak pernah menjadi bagian dari PT Adila Permata Abdi, maka gugatan yang diajukan ini adalah oleh orang yang tidak berhak atau tidak memiliki hak untuk itu. *Simanjuntak, Payaman J. (2011). [Manajemen hubungan industrial](#). Depok: Lembaga Penerbit, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia. ISBN 9789792452983* menyatakan terkait prinsip dari Hubungan industrial, yaitu Kepentingan Bersama: Pengusaha, pekerja buruh, masyarakat, dan pemerintah, sementara itu antara penggugat dengan tergugat tidak memiliki kepentingan bersama dan Penggugat tidak bagian dari PT(Perseroan Terbatas ) Adila Permata Abadi, maksudnya penggugat tidak pernah diangkat dan ditunjuk sebagai karyawan PT Adila Permata Abadi, Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2013 Pasal 1 Angka 16 tentang ketenagakerjaan, hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Secara garis besar, dapat dikatakan bahwa hubungan industrial adalah hubungan antara seluruh pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Selanjutnya Seperti yang dijelaskan oleh **A. M. Yahya Harahap, S.H.**, di dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata (hal. 111-136), mengatakan bahwa yang bertindak sebagai penggugat harus orang yang benar-benar memiliki kedudukan dan kapasitas yang tepat menurut hukum. Keliru dan salah bertindak sebagai penggugat mengakibatkan gugatan mengandung cacat formil. Disini sangat jelas antara penggugat tidak memiliki hubungan secara industrial.





**b. Salah sasaran pihak yang digugat (gemis aanhoeda nigheid);**

Bahwa gugatan yang diajukan oleh penggugat adalah salah pihak/atau salah sasaran untuk menjadikan **Jum Hendri selaku pimpinan PT Adila Permata Abdi sebagai pihak Tergugat**. dimana PT Adila Permata Abdi tidak pernah mengangkat atau memberhentikan Penggugat untuk bekerja. Dengan tidak bekerja Penggugat dengan Tergugat maka tidak menimbulkan adanya hubungan industrial Penggugat dengan Tergugat. Seharusnya Penggugat menggugat PT Minang Vodia Utama dikarenakan pernah bekerja ini dipertanyakan. Dengan demikian, jelas Al Basri, SH(penggugat) tidak tepat sasaran jika menjadikan Tergugat sebagai pihak dalam perkara hubungan industrial dalam perkara **a-quo**, dikarenakan tidak memiliki kaitan kerja dengan PT Adila Permata Abadi dan oleh karenanya gugatan penggugat **Error In Persona**.

**c. Gugatan Penggugat Kurang Pihak (Plurium Litis Consortium)**

Bahwa gugatan penggugat adalah kurang pihak karena Penggugat hanya menggugat Tergugat selaku pimpinan PT Adila Permata Abdi seharusnya Penggugat juga menggugat PT Minang Vodia. Hal ini disebabkan sesuai dengan dalil dari penggugat yang pernah bekerja di perusahaan PT Minag Vodia. Memahami Putusan Mahkamah Agung RI Nomor 78 K/Sip/1972 tanggal 11 oktober 1975 menyebutkan Gugatan kurang pihak atau tidak lengkap atau kekurangan Formil harus dinyatakan tidak dapat diterima."

**d. Gugatan Penggugat Kabur (Obscuur Libel):**

Bahwa dalam Gugatan Para Penggugat mendalilkan: "Bahwa Penggugat adalah pengawas pada RSUD M.Zein Painan Pada PT Adila Permata Abadi akan tetapi pada halaman pertama bagian gugatan penggugat juga mendalilkan bekerja di PT Pelangi Multi Usaha, selajutnya mendalikan bahwa penggugat pernah diberhentikan sepihak oleh Tergugat, padahal faktanya penggugat tidak pernah bekerja ditempat Perusahaan Tergugat. Disini terlihat jelas keragu-raguan Penggugat terhadap siapa atau pihak mana yang mereka gugat.

Berdasarkan yang Tergugat kemukakan di atas, oleh karena gugatan Penggugat kurang pihak (*error in persona*) dan gugatan Penggugat kabur

Halaman 7 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



(*Obscuur Libel*), maka sangatlah tepat dan beralasan hukum, kiranya Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, menyatakan gugatan penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*).

Dengan demikian, maka Tergugat memohon kepada Majelis Hakim yang mulia memeriksa perkara ini berkenan untuk memutus perkara dalam eksepsi ini sebagai berikut:

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak memenuhi persyaratan formil;
3. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard/NO*);

#### **B. Dalam Pokok Perkara**

1. Bahwa apa yang telah Tergugat kemukakan dalam eksepsi tersebut diatas mohon dianggap dan diterima dalam satu kesatuan dalam pokok perkara ini;
2. Bahwa tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil gugatan yang dikemukakan oleh Penggugat didalam Gugatannya kecuali terhadap Hal-Hal yang dengan tegas diakui
3. Bahwa pada baris pertama halaman 2 dalam pokok perkara yang menyatakan pada pokoknya Penggugta telah diberhentikan secara sepihak oleh Tergugat sejak tanggal 01 Januari 2023;

#### **Tanggapan**

Bahwa apa yang dalilkan oleh Penggugat adalah sangat mengada-ada, bohon besar dan kebiasaan yang tidak bisa dirubah oleh penggugat dimana faktanya penggugat tidak pernah bekerja dan tidak pernah dipekerjakan di Perusahaan PT Adila Permata Abadi, oleh karena mana mungkin dapat penggugat diberhentikan sedangkan bekerja saja tidak pernah pada persuaahaan yang dipimpin oleh Tergugat (PT Adila Permata Abadi). Jadi sangat jelas ini adalah hayalan tingkat dewa dari Penggugat.

4. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas atas dalil dai penggugat pada baris ke dua, ketiga halaman 2 yang pada pokoknya dalil tersebut hanya merupakan pendapat dan kesimpulan dari penggugat saja.





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa pada poin/pragraf 4 dan 5 halaman 2 penggugat menerangkan pada pokoknya jika penggugat pernah meminta bantuan ke Dinas Koperasi, usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja kab. Pesisir Selatan

## Tanggapan

6. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas atas segala dalil yang diungkapkan oleh Penggugat yang terurai pada poin/pragraf 4 dan 5 halaman 2 tersebut adalah sebuah ketidak jujuran oleh penggugat padahal faktanya Dinas Koperasi, usaha kecil dan menengah dan tenaga kerja kab. Pesisir Selatan telah memberikan tanggapan dan penjelasan kepada pengugat pada tanggal 24 mei 2023 yang intinya menganjurkan penggugat menghentikan tuntutan sebagai pekerja ke PT Adila Permata Abadi karena Ali Basril(penggugat) bukan sebagai pengawas lapangan Cleaning service di RSUD M. Zein Painan (untuk lebih lengkapnya akan diperlihatkan pada sidang berikutnya). Begitu juga dengan hasil dari Dinas tenaga kerja dan Trans migrasi Provinsi sumater Barat pada tanggal 11 April 2022, pada initnya (lebih lengkap dapat jika dilihat pada pembuktian yakni pada angka 6 bahwa hubungan kerja Disini sudah terbukti apa yang didalilkan penggugat penuh rekayasa, oleh karenanya selayaknya/sepatutnya gugatan Penggugat ditolak atau tidak dapat diterima.

Bahwa selanjutnya untuk dalil yang diungkapkan oleh Penggugat pada poin 7 halaman 2-3 tidak perlu tergugat tanggapi lagi karena hanya kutipan dari undang-undang dan berulang-ulang;

Berdasarkan uraian dan alasan-alasan hukum tersebut di atas, telah cukup dasar hukum bagi Tergugat memohon kepada ketua dan anggota Majelis Hakim yang terhormat berkenan memutuskan:

### A. Dalam Eksepsi

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Gugatan Penggugat tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke veerklaard);

### B. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya setidaknya tidak dapat diterima;
2. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya Perkara yang timbul dalam perkara ini;

Halaman 9 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg

#### 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

Jika majlis Hakim yang mulia yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini berpendapat lain, mohon memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aquo et bono*);

Menimbang, bahwa terhadap jawaban Tergugat tersebut, Penggugat telah mengajukan replik dan terhadap replik Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan duplik, yang selengkapnya sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan surat bukti, berupa bukti surat P-1 sampai dengan P-4 yang telah dibubuhi meterai secukupnya sebagai berikut:

- Bukti P-1: foto copy Surat Pernyataan yang dibuat oleh Isman.S tanggal 01 Januari, yang pada pokoknya menerangkan bahwa Ali Basril adalah coordinator pengawas pada PT.Minang Vodia Utama;
- Bukti P-2: foto copy Surat Perjanjian Bersama terkait penyelesaian perselisihan antara Ali Basril dengan PT.Minang Vodia Utama;
- Bukti P-3: foto copy Surat Ali Basril yang pada pokoknya menerangkan bahwa Pengugat adalah Supervisor pada PT.Minang Vodia Utama;
- Bukti P-4: foto copy Daftar nama pekerja PT.Minang Vodia Utama yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa selain mengajukan surat-surat bukti tersebut, untuk menguatkan dalil gugatannya Penggugat menghadirkan di persidangan 1 (satu) orang saksi yang bernama:

**Isman S**, dengan disumpah menurut agamanya telah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa kenal dengan Penggugat dan Tergugat;
- Bahwa Tergugat adalah Direktur pada PT.Adila Permata Abadi;
- Bahwa PT.Adila Permata Abadi merupakan pemenang tender perusahaan alih daya untuk pekerjaan Cleaning Service pada RSUD M. Zein Painan, sejak Januari 2023 sampai sekarang;
- Bahwa Penggugat bekerja pada PT.Minang Vodia Utama sampai bulan Desember 2022, yang merupakan perusahaan alih daya untuk pekerjaan Cleaning Service pada RSUD M. Zein Painan, sejak Maret 2022 sampai Desember 2022;

Halaman 10 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg

### Disclaimer

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



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat tidak dipekerjakan oleh Tergugat di PT.Adila Permata Abadi;

Keterangan saksi selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan ini;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil-dalil sangkalannya, Tergugat mengajukan bukti lawan berupa fotocopy bukti-bukti surat yang telah dibubuhi materai secukupnya yakni bukti T-1 sampai dengan T-8 dan bukti bukti tersebut diberi tanda sebagai berikut:

- Bukti T-1 : foto copy Surat Akta Pendirian PT adila permata abadi No 138 tahun Agustus 2012, bukti sesuai dengan aslinya. bukti ini membuktikan jika Tergugat adalah selaku Diektur yang berhak dan berkuasa mengambil kebijakan dan mewakili dalam semua kepentingan Perusahaan;
- Bukti T-2 : foto copy surat dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, Sesuai dengan lembaran aslinya, bukti ini membuktikan bahwa antara Perusahaan PT Adila Permata Abadi tidak memiliki hubungan kerja dengan Penggugat, dan selanjutnya bukti ini mempertegas Penggugat salah mengajukan gugatan kepada Tergugat;
- Bukti T-3 : foto copy surat dari Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah dan Tenaga Kerja Pesisir Selatan, bukti ini sesuai dengan aslinya, membuktikan bahwa permasalahan yang diajukan oleh Penggugat terhadap Tergugat sudah pernah diselesaikan dengan hasil tidak ada hubungan kerja antara pihak Penggugat dan Tergugat. Selanjutnya bukti ini mempertegas jika Penggugat bukanlah Pengawas. Dari bukti ini jelas Gugatan penggugat salah pihak;
- Bukti T-4 :foto copy surat pembayaran dan Kompensasi dari RSUD dr. Muhammad Zein, sesuai dengan aslinya, bukti ini membuktikan jika selaku Pngawas di RSUD dr. Muhammad Zein RSUD dr. dlam jasa kebersihan (pengawas cleannng service) kepada Yuherdon, bukti ini menunjukan jika pengawas dahulunya di RSUD dr. Muhammad Zein bukanlah Penggugat;

Halaman 11 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



- Bukti T-5 : foto copy surat surat Perjanjian Bersama antara Ali Basril (Penggugat) dengan Pihak PT Minang Vodia Utama (Isman S.), sesuai dengan foto kopi dan aslinya ada pada Penggugat, bukti ini menunjukkan bahwa Penggugat juga bukan pengawas di PT Minang Vodia Utama melainkan hanya sebagai Koordinator pengawas yang tidak ada dalam system kontrak clean service RSUD dr. Muhammad Zein Selanjutnya bukti ini mempertegas bahwa Penggugat tidaklah sebagai pengawas dan oleh karenanya tidak berhak terhadap tunjangan apapun;
- Bukti T-6 : foto copy surat Ombudsman RI Perwakilan SUMBAR, fotokopi sesuai dengan lembaran scan prin/foto kopi, bukti ini memberikan pembuktian bahwa perkara yang diajukan oleh penggugat terhadap Tergugat tidak memiliki hubungan kerja;
- Bukti T-7 : foto copy kontrak kerja karyawan dengan perusahaan alih daya sebelum Tergugat;
- Bukti T-8 : foto copy absensi para pekerja yang terdaftar pada perusahaan alih daya sebelum Tergugat yang bekerja pada clean service RSUD M. Zein;

Menimbang, bahwa selain mengajukan bukti surat-surat tersebut, untuk mempertahankan sangkalannya Tergugat menghadirkan di persidangan 3 (tiga) orang saksi yang bernama:

**1. Afwan**, dengan disumpah menurut agamanya telah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa pada tahun 2020 vendor cleaning service pada RSUD M Zein adalah PT.Pelangi;
- Bahwa pada saat PT. Pelangi sebagai sebagai vendor, pekerja cleaning service berjumlah 35 (tiga puluh lima) orang dengan 1 (satu) orang pengawas yang biasa di panggil pak Men (bukan Penggugat);
- Bahwa pada tahun 2021 -2022 sebagai vendor clening servis adalah PT. Minang Vodia Utama dan pengawasnya bernama Yuherdon (bukan Penggugat);
- Bahwa pada tahun 2023 sebagai vendor cleaning servis adalah PT.Adila Permata Abadi dan pengawasnya biasa dipanggil Pak Zul;
- Bahwa untuk setiap kontrak hanya ada 1 (satu) orang pengawas;
- Bahwa Penggugat belum pernah bekerja pada Tergugat;

Halaman 12 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Keterangan saksi selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan ini;

**2. M. Toffit**, dengan disumpah menurut agamanya telah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa saksi merupakan pekerja pada perusahaan Tergugat yang ditugaskan sebagai cleaning servis di RSUD M. Zein Painan;
- Bahwa Penggugat mengaku sebagai pekerja (Pengawas) pada perusahaan Tergugat;
- Bahwa Penggugat tidak pernah sebagai pengawas selama saksi bekerja sebagai cleaning servis di RSUD M. Zein, sejak tahun 2021 – 2023;
- Bahwa sepengetahuan saksi, yang pernah menjadi pengawas adalah Yuherdon dan Zul Hendri;

Keterangan saksi selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan ini;

**3. Junaidi**, dengan disumpah menurut agamanya telah memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Tergugat adalah vendor cleaning servis di RSUD M. Zein, tahun 2023;
- Bahwa pada tahun 2022 sebagai vendor cleaning servis adalah PT. Minang Vodia Utama dan pengawasnya bernama Yuherdon (bukan Penggugat);
- Bahwa pada tahun 2023 sebagai vendor cleaning servis adalah PT. Adila Permata Abadi dan pengawasnya Pak Zul;
- Bahwa untuk setiap vendor hanya 1 (satu) orang yang dikontrak sebagai pengawas;

Keterangan saksi selengkapnya termuat dalam Berita Acara Persidangan ini;

Menimbang, bahwa pihak Penggugat maupun pihak Tergugat masing-masing telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 5 September 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 ;

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

Halaman 13 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat yang pada pokoknya adalah mengenai pemutusan hubungan kerja sebagaimana diuraikan diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena pada jawaban Tergugat menyampaikan eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka eksepsi tersebut akan terlebih dahulu dipertimbangkan dibawah ini;

Menimbang, bahwa eksepsi Tergugat sebagaimana diuraikan di atas pada pokoknya adalah:

1. Gugatan Penggugat *diskualifikasi in Persona* atau Penggugat tidak berkompeten untuk mengajukan gugatan terhadap Tergugat dalam perkara *aquo* karena Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat;
2. Salah sasaran pihak yang digugat (*gemis aanhoeda nigheid*) yaitu menjadikan Jum Hendri selaku pimpinan PT.Adila Permata Abadi sebagai Tergugat;
3. Gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*), karena seharusnya Penggugat juga menggugat PT.Minang Vodia Utama;
4. Gugatan Penggugat kabur (*obscur libel*) karena di dalam gugatannya Penggugat mendalikan bahwa Penggugat diberhentikan sepihak oleh Tergugat, akan tetapi Penggugat tidak menjelaskan bahwa Penggugat pernah bekerja ditempat Perusahaan Tergugat;

Berdasarkan alasan tersebut diatas, maka gugatan Penggugat haruslah dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*);

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut, Penggugat mengajukan bantahan di dalam replik yang pada pokoknya menyatakan menolak eksepsi Tergugat tersebut;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh eksepsi Tergugat tersebut, Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut:

## **1. Mengenai gugatan Penggugat *diskualifikasi in persona*;**

Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil-dalil gugatan Penggugat dapat difahami bahwa perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *aquo* adalah mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa untuk menentukan apakah salah satu pihak atau para pihak berhak sebagai Penggugat maupun sebagai Tergugat dalam suatu

Halaman 14 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg

#### 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)





perselisihan hubungan industrial, maka perlu memperhatikan hubungan hukum para pihak serta formalitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut sejak awal terjadinya perselisihan tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Menimbang, bahwa 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 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak;

Menimbang, bahwa dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan terdapat suatu norma bahwa pekerja yang berhak mengajukan gugatan terhadap pengusaha, baik mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan maupun perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha yang digugatnya, sebagaimana maksud Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat tidak satupun mendalilkan bahwa Penggugat memiliki hubungan kerja dengan Tergugat dan bahkan pada halaman 1 gugatan Penggugat jelas dan tegas menyebutkan "*Bahwa Penggugat telah bekerja sebagai pengawas lapangan pada RSUD M.Zein Painan sejak 31 Desember 2018 pada PT Pelangi Multi Usaha sampai dengan 31 Desember 2020 dan PT Minang Vodia Utama 31 Desember 2021 sampai dengan 31 Desember 2022 dengan gaji terakhir sebanyak 2.600.000,- (dua juta enam ratus ribu rupiah)*", Majelis Hakim berpendapat bahwa Penggugat tidak berkompeten untuk mengajukan gugatan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat;

**2. Mengenai Salah sasaran pihak yang digugat (*gemis aanhoedenigheid*);**



Menimbang, bahwa memperhatikan dengan cermat gugatan Penggugat dapat pula difahami bahwa gugatan Penggugat berkaitan dengan pekerjaan alih daya, dimana RSUD M. Zein sebagai pengguna tenaga kerja dan PT.Adila Permata Abadi sebagai perusahaan penyedia tenaga kerja (Perusahaan Alih Daya);

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang menyatakan "*Perusahaan Alih Daya harus berbentuk badan hukum*", hal mana dalam perselisihan hubungan industrial badan hukum bertindak sebagai subjek hukum mandiri sebagaimana maksud Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa yang seharusnya ditarik sebagai Tergugat bukanlah Jum Hendri melainkan PT.Adila Permata Abadi;

**3. Mengenai gugatan Penggugat kurang pihak (*plurium litis consortium*);**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat berkenaan dengan pengalihan hubungan kerja pada Perusahaan Alih Daya, maka untuk mengetahui syarat pengalihan perlindungan hak bagi pekerja/buruh *incasu* Penggugat apabila terjadi pergantian Perusahaan Alih Daya sebagaimana maksud Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim berpendapat bahwa sudah seharusnya Penggugat juga menarik Perusahaan Alih Daya yang sebelumnya (PT.Minang Vodia Utama) sebagai Tergugat dalam perkara *aquo*;

**4. Mengenai gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*);**

Menimbang, bahwa dari dalil-dalil gugatan Penggugat diketahui bahwa Penggugat belum pernah ada hubungan kerja dengan Tergugat akan tetapi Penggugat menyatakan bahwa telah diberhentikan sepihak oleh Tergugat dan selanjutnya menuntut agar Tergugat membayar kompensasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa bagaimana mungkin bisa terjadi pemutusan hubungan kerja sedangkan sebelumnya tidak pernah ada hubungan kerja antara kedua belah pihak, maka gugatan demikian haruslah dikualifikasi sebagai gugatan yang kabur (*obscuur libel*);

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian pertimbangan di atas, oleh karena secara akumulasi gugatan Penggugat dikualifikasi *error in persona* dan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

gugatan Penggugat juga dikualifikasi *obscuur libel*, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa eksepsi Tergugat tersebut cukup beralasan hukum sehingga patut dan adil dinyatakan diterima dan dikabulkan seluruhnya;

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat dinyatakan diterima dan dikabulkan seluruhnya, maka Majelis Hakim berpendapat bahwa terhadap materi pokok gugatan Penggugat tidak dipertimbangkan lagi dan gugatan tersebut harus dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya yang timbul dalam perkara *a quo* dibebankan kepada negara sejumlah Rp.137.500,00 (seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Memperhatikan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo 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;

## M E N G A D I L I :

### DALAM EKSEPSI

- Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet ontvankelijk verklaard*);
2. Membebankan biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp.137.500,00 (seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, pada hari Selasa, tanggal 5 September 2023, oleh kami, Syafrizal, S.H., sebagai Hakim Ketua, Eko Pramono, S.H. dan Abdul Rahman Lubis, S.P. masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg tanggal 7 Juni 2023, putusan tersebut pada hari Kamis, tanggal 7 September 2023 diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para

Halaman 17 dari 18 Putusan PHI Nomor 25/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim Anggota tersebut, Vivi Raswaty, S.H., Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

Eko Pramono, S.H.

Syafrizal, S.H.

Abdul Rahman Lubis, S.P.

Panitera Pengganti,

Vivi Raswaty, S.H.

Perincian biaya :

1. Materai .....	:	Rp 10.000,00;
2. Panggilan .....	:	Rp.127.500,00;
..	:	
Jumlah	:	Rp.137.500,00;
(seratus tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah)		