



PUTUSAN

Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tjk

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas 1A yang mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

- 1. Nama** : **ISWANTO**
Tempat/tgl lahir : Merbau Mataram 16-03-1987
Agama : Islam
Nomor NIK : 1801181603870002
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Hargo Binangun 1 001/002 Ds. Merbau Mataram
Kec.Merbau Mataram, Kab. Lampung Selatan
- 2. Nama** : **AGUS SUBAGYO**
Tempat/tgl lahir : Tulung Agung 27-06-1964
Agama : Islam
Nomor NIK : 1801050909640002
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Serdang 012/003 Ds. Serdang Kec. Tanjung
Bintang, Kab. Lampung Selatan

dalam hal ini memberikan kuasa kepada **YUCE HENGGI SADOK, R.E.L. TOBING,** dan **SAFARUDIN,** Kesemuanya adalah Pengurus DPC F-HUKATAN KSBSI dan Pengurus Koordinator Wilayah (KORWIL) Prov.Lampung yang berkedudukan di Jln. Soekarno Hatta LK II Rt 07 No.51 Kel. Pidada Kec. Panjang Kota Bandar Lampung dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama Iswanto dan Agus Subagyo Ex karyawan PT. Ruber Jaya Lampung di berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal, 11 September 2024, yang selanjutnya disebut **Para Penggugat.**

l a w a n

PT. RUBBER JAYA LAMPUNG, yang berkedudukan di Jl. Ir.Sutami KM 11 Desa Lematang Kec. Tanjung Bintang, yang diwakili oleh Edward Baharudin, Direktur Utama PT Rubber Jaya Lampung, dalam hal ini memberikan kuasa kepada **IVIN AIDYAN FIRNANDEZ, S.H., M.H., dan SEPTIAN HERMAWAN, S.H.,** Advokat dan Konsultan Hukum pada kantor "IVIN AIDYAN & PARTNERS" yang berkedudukan di Jl. Ratu Dibalau Gg.

Halaman 1 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Kenanga 8 No.62 Kel. Tanjung Seneng, Kec. Tanjung Seneng, Bandar Lampung, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 24 Mei 2024, yang selanjutnya disebut **Tergugat**;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 6 Mei 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas 1A. pada tanggal 16 Mei 2024 dalam Nomor Register 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tjk, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Bahwa yang menjadi dasar Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial ini adalah sebagai berikut:

A. Dalam Pokok Permasalahan

1. Bahwa antara Penggugat dengan Tergugat adalah benar mempunyai hubungan kerja sebagai pekerja/buruh pada Perusahaan Tergugat yang beralamat di desa Lematang, Kec.Tanjung Bintang Kab. Lampung Selatan.

Nama : Iswanto

Mulai bekerja : 2014

Jabatan : Jemur Karet

Masa kerja : 8 Thn

Upah : Rp. 2.645.200/bulan

Nama : Agus Subagyo

Mulai bekerja : 2018

Jabatan : Jemur Karet

Masa kerja : 4 Thn

Upah : Rp. 2.645.000/bulan

Halaman 2 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

2. Bahwa para Penggugat adalah karyawan yang sudah bekerja di Perusahaan Tergugat dengan kondite /Prestasi kerja yang baik, terbukti dengan masa kerja sebagaimana pada angka 1 tersebut di atas dan telah memberikan keuntungan bagi Tergugat;
3. Bahwa pada hari Senin tanggal 17 Oktober 2022 pagi para Penggugat masuk kerja namun sebelum kerja disuruh baris dan diberi pengarahan kepada semua karyawan berkaitan dengan penjelasan Tergugat akan adanya pengurangan dan atau bahasa Tergugat dirumahkan dan akan disampaikan pada pukul 15.00 sore, namun pada waktu yang sudah disampaikan tidak terlaksana oleh karena banyak barang sehingga baru dilaksanakan pada pukul 18.00 sore;
4. Bahwa pada waktu pulang kerja pukul 18.00 sore tersebut para karyawan di panggil sama HRD dan disuruh antrian sekalian dibayar upah/gaji dan langsung disampaikan bahwa para pekerja dirumahkan sampai nanti ada panggilan apabila perusahaan sudah proses baik;
5. Bahwa apa yang disampaikan oleh HRD tersebut dan perusahaan tidak memberikan apa-apa kepada para pekerja/buruh dan juga penjelasan lain lagi tidak ada sama sekali bahkan pernyataan merumahkan para pekerja tanpa ada surat secara tertulis dan selama dirumahkan juga pekerja/buruh tidak diberikan upah atau bantuan apapun, dan pernyataan merumahkan diri tanpa diberikan apapun kembali disampaikan oleh Tergugat pada saat mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Lampung Selatan;
6. Bahwa Penggugat Agus Subagyo disuruh pulang bersama pekerja/buruh yang lain oleh Tergugat pada waktu ada demo/unjuk rasa yang dilakukan oleh pekerja buruh pada tanggal 31 Oktober 2022 dengan tuntutan agar tenaga kerja ditambah terutama bagi pekerja/buruh yang sudah dirumahkan terlebih dahulu pada tanggal 17 Oktober 2022 tersebut;
7. Bahwa pada saat demo/unjuk rasa, Penggugat Agus Subagyo tidak turut dalam aksi demo tersebut, namun setelah itu Penggugat Agus Subagyo dan teman-teman pekerja/buruh yang lain juga disuruh pulang oleh Tergugat dengan alasan tunggu panggil dari perusahaan;
8. Bahwa Penggugat Agus Subagyo kerja sebagai bongkar, namun lebih sering dipekerjakan sebagai sopir forklip dan bahkan juga sebagai maintenand montir perbaikan forklip kalau rusak;

Halaman 3 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

9. Bahwa setelah perintah Tergugat itu sampai dengan saat ini Penggugat dengan beberapa pekerja/buruh yang lain tidak dipanggil bekerja lagi, hal ini juga telah disampaikan oleh saksi Tergugat pada gugatan Penggugat yang pertama yaitu perkara No. 8/Pdt-Sus-PHI/2024/PN.Tjk tersebut;

B. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa alasan Tergugat merumahkan para pekerja/buruh adalah bahwa perusahaan dalam keadaan yang tidak baik sehingga para Penggugat harus dirumahkan dengan alasan yang tidak jelas dan bahkan tidak ada penjelasan terkait hak-hak para Penggugat selama dirumahkan dan pada saat pemberian upah kerja hari itu penyampaian Tergugat hanya menyampaikan bahwa cukup para Penggugat kerja sampai di sini aja;
2. Bahwa pada saat penyampaian Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi yang tidak baik, untuk itu Tergugat menyatakan harus ada pengurangan karyawan atau di rumahkan namun tidak pernah menyatakan bagaimana hak-hak dan sampai kapan akan di rumahkan para pekerja/buruh, dan juga penyampaian Tergugat tidak secara tertulis namun secara lisan di depan umum bersama para pekerja/buruh pada waktu itu;
3. Bahwa sebenarnya Tergugat harus memikirkan bahwa para Penggugat telah bekerja selama bertahun-tahun dan telah memberikan keuntungan bagi Tergugat sehingga perlu untuk di perhatikan terkait hak-haknya apa bila Tergugat ingin merumahkan atau memberhentikan para Penggugat dan sampai kapan pekerja/buruh di rumahkan;
4. Bahwa pada saat mediasi di Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan Tergugat menyatakan bahwa Para Penggugat selama bekerja sebagai harian lepas jadi sesuai dengan aturan para Penggugat tidak berhak untuk mendapat hak apapun dan juga bukan di PHK tetapi di rumahkan selama perusahaan belum normal;
5. Bahwa sesuai dengan aturan Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dalam hal merumahkan diri harus ada pembahasan bersama dengan pekerja/buruh dan bagaimana dengan hak-hak yang harus diterima selama para Penggugat di rumahkan dan kalau di PHK maka perlu di perhitungkan kompensasi para Penggugat;

Halaman 4 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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)



6. Bahwa para Penggugat tidak dapat disebut sebagai pekerja harian jadi tidak bisa mendapatkan hak-hak para Penggugat dikarenakan bahwa para Penggugat dalam melamar kerja dengan memakai lamaran namun tidak ada penandatanganan surat kontrak kerja (PKWT) sesuai dengan bunyi Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tersebut, sehingga sesuai undang-undang ketenagakerjaan tersebut berubah menjadi perjanjian waktu tidak tertentu (PKWTT);
7. Bahwa selama para Penggugat bekerja, upah yang dibayarkan oleh Tergugat tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten tetapi di bawah standar yaitu tujuh puluh hingga delapan puluh ribu, sedangkan UMK kabupaten Lampung selatan tahun 2022 sebesar Rp.2.650.000/bulan (dua juta enam ratus lima puluh ribu rupiah) dan untuk gaji per hari seharusnya Rp.106.000/hari, namun yang dibayarkan oleh Tergugat adalah Rp.93.000/hari, artinya Tergugat telah melanggar perundang-undangan ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 Pasal 90 ayat (1) dan Pasal 91 ayat (2) tentang upah/gaji;
8. Bahwa Tergugat juga dalam memberikan upah lembur tidak sesuai dengan peraturan Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 terkait lembur yang pembayarannya tidak sesuai dengan cara perhitungan yang sudah di atur dalam peraturan tentang ketenagakerjaan;
9. Bahwa para Penggugat pun selama bekerja tidak pernah mendapatkan BPJS Kesehatan maupun BPJS ketenagakerja sebagai suatu perlindungan kesehatan maupun masa depan pekerja/buruh sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan terkait perlindungan sosial bagi tenaga kerja dan bahkan apa bila pekerja/buruh ada yang sakit berorbat pakai uang sendiri dan tidak di ganti oleh Tergugat;
10. Bahwa alasan Tergugat merumahkan atau memPHK para Penggugat dan sebagian besar pekerja/buruh, namun kenyataannya Tergugat merekrut lagi banyak karyawan untuk bekerja yang bukan pekerja/buruh yang di rumahkan tersebut artinya alasan Tergugat yang menyatakan bahwa perusahaan dalam kondisi yang tidak sehat pada waktu mediasi di Mediator Dinas Tenaga kerja Kabupaten Lampung Selatan adalah pembohongan;
11. Bahwa Para Penggugat waktu bekerja tidak ada tanda tangan kontrak baik secara harian lepas maupun secara kontrak waktu tertentu (PKWT) hanya menyerahkan lamaran dan langsung kerja, untuk itu dalam Undang –

Halaman 5 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menegenai hubungan kerja dalam Pasal 51 ayat (1) perjanjian kerja di buat secara tertulis atau lisan dan Pasal 57 ayat (2) perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT);

12. Bahwa undang-undang Ketenagakerja Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 63 ayat (1) dalam hal perjanjian kerja waktu tidak tertentu dibuat secara lisan, maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan, sehingga jelas bahwa para Penggugat adalah karyawan tetap/perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) yang sistim penkajian/upah sebagai harian yang di bayarkan/minggu;
13. Bahwa dari uraian yang telah di jelaskan oleh Penggugat di atas sampai dengan saat ini Tergugat tidak pernah menyampaikan panggilan bekerja lagi sehingga menyikapi hal tersebut Penggugat mengaharapkan agar kiranya melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat menetapkan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan perundang-undangan Ketenagakerjaan yang berlaku;
14. Bahwa dari hasil uraian yang telah di sampaikan oleh Penggugat di atas, untuk itu Penggugat mengajukan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja kepada pengadilan hubungan industrial dan juga hak-hak para Penggugat terkait kekurangan upah, dan upah lembur yang tidak di bayarkan oleh Tergugat dimana Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerja Nomor 13 Tahun 2003 pasal 51 ayat 1, Pasal 57 ayat 2, pasal 63 ayat 1, pasal 88 ayat (3) pasal 90 ayat (1), pasal 91 ayat (2) dan KEP. 102/MEN/VI/2004, PP nomor 35 Pasal 28 yang telah di jelasin oleh Penggugat di atas, untuk itu Penggugat berhak untuk mendapatkan kompensasi Pesangon sesuai dengan Pasal 156;
15. Bahwa para Penggugat mulai bekerja pertama kali di Perusahaan Tergugat sebagai pekerja yaitu :

1. Iswanto

Mulai kerja 2014

Masa kerja 8 Thn

Pesangon : $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 47.703.600,-

Uang penghargaan Masa kerja: $3 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp. 7.950.600,-

Halaman 6 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjkk

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

Pengantian hak : 15 % x Rp.55.654.200,- = Rp. 8.348.130,-

2. Agus Subagyo

Mulai kerja 2018

Masa kerja 3 Thn

Pesangon : 2 x 6 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 31.802.400,-

Uang penghargaan Masa kerja: 2 x Rp. 2.650.200,- = Rp. 5.300.400,-

Pengantian hak : 15 % x Rp.20.954.000,- = Rp. 3.143.100,-

16. Bahwa para Penggugat berhak mendapatkan kekurangan pembayaran upah yang tidak di bayarkan selama 2 tahun sesuai dengan peraturan Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 ini dengan perhitungan upah/bulan :

$\frac{2.650.200}{\text{bln};25/\text{hari}} = 106.000/\text{hari} - 93.000/\text{hari}$ sehingga kekurangan yang harus di bayarkan oleh Tergugat adalah : $106.000 - 93.000 = 13.000 \times 600/\text{hari} = \text{Rp. } 7.800.000$ (tujuh juta delapan ratus ribu rupiah);

17. Bahwa para Penggugat juga berhak atas Cuti Tahunan yang telah di lalui Penggugat selama bekerja dengan perincian cuti tahun 2021 sebanyak 9 hari dan cuti tahun berjalan 2022 yang telah dilalui Penggugat sebanyak 3 hari kerja jumlah 15 hari sesuai dengan aturan Undang-undang Ketenagakerja No. 13 Tahun 2003 Pasal 79 ayat (2) point c.

Cuti tahunan : $\frac{12}{25} \times 2.650.200 = \text{Rp. } 1.272.000,-$

18. Bahwa Penggugat juga berhak mendapatkan Upah Proses sesuai dengan aturan Undang-undang Tenaga Kerja No 13 Tahun 2003 Pasal 155 ayat (2) dan putusan Mahkamah Konstitusi MK No. 37/PUU-IX/2011.

Upah Proses : 6 x Rp. 2.650.200, = Rp. 15.901.200,-

19. Bahwa dari uraian yang telah di sampaikan para Penggugat diatas maka Penggugat berhak mendapatkan:

1. Iswanto

a. Pesangon : 2 x 9 x Rp. 2.650.200,- . = Rp. 47.703.600,-

b. Uang penghargaan

Masa kerja : 3 x Rp. 2.650.200,- =Rp. 7.950.600,-

c. Cuti tahunan : $\frac{12}{25} \times 2.650.200 = \text{Rp. } 1.272.000,-$

Halaman 7 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

d. Kekurangan upah	: 13.000 x 600 hari	=Rp. 7.800.000.-
e. Upah Proses	: 6 x Rp. 2.650.200, Jumlah	=Rp.15.901.200.- =Rp.62.394.000.-
	Grand Total Jumlah	=Rp143.021.400.-

(seratus empat puluh tiga juta kosong dua puluh satu ribu empat ratus rupiah)

I. MOHON PUTUSAN SELA,

Bahwa atas tindakan Tergugat yang melakukan Pelanggaran terutama melanggar aturan Undang-undang tenaga kerja dan Peraturan Pemerintah sebagaimana disebutkan dalam point 12 (dua belas) di atas, maka berdasarkan pasal 96 UU Nomor 02 Tahun 2004 tentang PPHI, mohon Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan Putusan Sela yang isinya memerintahkan Tergugat membayar secara tunai seluruh Upah Penggugat yaitu Rp.2.645.000 x 12 bulan Rp.29.666.400 sampai dengan adanya putusan hukum berkekuatan tetap mengenai perkara ini.

II. PERMOHONAN UANG PAKSA (DWANGSOM)

Bahwa oleh karena Gugatan Penggugat telah memiliki dasar hukum yang kuat, mohon kiranya dengan kerendahan hati agar sudihlah kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas IA Tanjung Karang, Yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara ini untuk memerintahkan kepada Tergugat agar membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) perhari kepada Penggugat untuk setiap hari keterlambatan terhitung sejak 14 (empat belas) hari kalender sejak putusan ini dikabulkan.

III. PETITUM

Berdasarkan seluruh uraian-uraian, dalil-dalil dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana Penggugat terangkan tersebut diatas, maka sudah sepatutnya kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas IA yang memeriksa perkara ini untuk dapat menjatuhkan amar putusan sebagai berikut:

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Mengabulkan permohonan Para Penggugat terhadap penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial;

Halaman 8 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan Tergugat telah melanggar Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 51 ayat (1), Pasal 57 ayat (2), pasal 63 ayat (1), pasal 88 ayat (3) pasal 90 ayat (1), pasal 91 ayat (2) dan KEP. 102/MEN/VI/2004, PP nomor 35 tahun 2021 Pasal 28 yang telah di jelasin oleh Penggugat di atas, untuk itu Penggugat berhak untuk mendapatkan kompensasi Pesangon sesuai dengan Pasal 156;
4. Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, pengantian hak, sisa Cuti tahun 2021 dan cuti berjalan tahun 2022, kekurangan upah selama 2 tahun (600 hari) dan Upah Proses.
 1. Iswanto
 - a. Pesangon: $2 \times 9 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp47.703.600,-
 - b. Uang penghargaan Masa kerja: $3 \times \text{Rp}2.650.200,-$ = Rp7.950.600,-
 - c. Cuti tahunan: $12/25 \times 2.650.200$ = Rp1.272.000,-
 - d. Kekurangan upah : $13.000 \times 600 \text{ hari}$ = Rp7.800.000.-
 - e. Upah Proses: $6 \times \text{Rp. } 2.650.200,-$ = Rp15.901.200,-
Jumlah = Rp80.627.400,-
 2. Agus Subagyo
 - a. Pesangon: $2 \times 6 \times \text{Rp}2.650.200,-$ = Rp31.802.400,-
 - b. Uang penghargaan Masa kerja: $2 \times \text{Rp}2.650.200,-$ = Rp5.300.400,-
 - c. Cuti tahunan: $15/25 \times 2.650.200$ = Rp1.590.000,-
 - d. Kekurangan upah : $13.000 \times 600 \text{ hari}$ = Rp7.800.000.-
 - e. Upah Proses: $6 \times \text{Rp}2.650.200,-$ = Rp15.901.200,-
Jumlah = Rp62.394.000,-

Grand Total Jumlah: = Rp143.021.400,-
(seratus empat puluh tiga juta dua puluh satu ribu empat ratus rupiah)
3. Menghukum Tergugat membayar biaya perkara.

Atau:

Apabila Yth. Ketua Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

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

Halaman 9 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 (*e-court*);

Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 154 ayat (1) RBg, Majelis Hakim telah berusaha mendamaikan kedua belah pihak, akan tetapi tidak berhasil, sehingga pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan pembacaan gugatan yang keseluruhan isinya dipertahankan dan tidak ada perbaikan gugatan oleh Penggugat;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Para Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut:

A. DALAM EKSEPSI

1. GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT TELAH DALUWARSA

Bahwa Ketentuan penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah diatur dalam sejumlah regulasi antara lain **UU No.13 Tahun 2003** tentang Ketenagakerjaan dan **UU No.2 Tahun 2004** tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Namun, semenjak **UU No.11 Tahun 2020** tentang Cipta Kerja, diundangkan, ketentuan mengenai perselisihan hubungan industrial telah diubah sebagian.

Bahwa UU No.2 Tahun 2004 tidak masuk dalam kategori UU yang diubah melalui UU No.11 Tahun 2020. Kendati demikian, perubahan sebagian ketentuan perselisihan hubungan industrial dalam UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020 berdampak terhadap pelaksanaan sebagian ketentuan UU No.2 Tahun 2004. Walau UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah, tapi terbitnya UU No.11 Tahun 2020 berdampak terhadap UU No.2 Tahun 2004.

Bahwa sebelumnya UU No.13 Tahun 2003 mengatur tentang waktu daluwarsa bagi buruh menuntut haknya baik yang timbul pada saat terjadinya hubungan kerja dan ketika berakhirnya hubungan kerja atau mengalami PHK. Misalnya, pasal 96 yang menyebut tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. Dimana ketentuan pasal

Halaman 10 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

96 itu dibatalkan MK melalui putusan No.100/PUU-X/2012. UU No.11 Tahun 2020 juga menghapus pasal 96 UU No.13 Tahun 2003.

Bahwa selain itu UU No.13 Tahun 2003 juga mengatur daluwarsa tuntutan PHK oleh pekerja/buruh melalui pasal 171. Ketentuan itu intinya mengatur pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh tersebut tidak dapat menerima PHK itu maka dapat mengajukan gugatan paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK. Ketentuan tersebut sekarang dihapus melalui UU No.11 Tahun 2020.

Mengingat kedua pasal terkait daluwarsa dalam UU No.13 Tahun 2003 itu dicabut, sehingga pasal 82 UU No.2 tahun 2004 mengatur daluwarsa untuk gugatan pekerja/buruh atas PHK sebagaimana dimaksud pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 yakni 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan tersebut oleh pengusaha. Sama seperti pasal 96 dan 171, pasal 159 UU No.13 Tahun 2003 juga dihapus UU No.11 Tahun 2020.

Bahwa meski UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah melalui UU No.11 Tahun 2020, tapi pasal 82 beleid tersebut terdampak perubahan UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020. Akibatnya, pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tidak lagi mencantumkan pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003. Kemudian bisa diartikan maksud pasal 82 yang berlaku saat ini adalah gugatan pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

“Daluwarsa mengajukan gugatan PHK tidak lagi diatur UU No.13 Tahun 2003 tapi melalui UU No.2 Tahun 2004. Daluwarsa untuk mengajukan tuntutan akibat PHK yakni 1 tahun,”

Bahwa hal ini dipertegas kembali oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam pengujian materiil Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dalam Putusan **Nomor 94/PUU-XXII/2023**, **“Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran**

Halaman 11 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha,".

Dalam pertimbangan hukum yang disampaikan oleh Hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih, MK menyatakan dihapusnya Pasal 171 UU 13/2003 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 adalah untuk menghilangkan adanya pengaturan daluarsa dalam 2 (dua) undang-undang, yaitu UU 13/2003 dan UU 2/2004, sehingga pembentuk UU 6/2023 dalam Pasal 81 angka 63 UU 6/2023 menghapus Pasal 171 UU 13/2003 karena substansinya juga mengatur daluarsa mengajukan gugatan. Pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun sejak tanggal dilakukan pemutusan hubungannya"

Bahwa Para Penggugat dalam gugatannya mendalilkan jika Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat, yang mana Para Penggugat dalam dalil gugatannya yang intinya mengatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Kepada Para Penggugat dimulai sejak 17 Oktober 2022 bagi Iswanto (Penggugat I) dan 31 Oktober 2022 bagi Agus Subagyo (Penggugat II).

Bahwa sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang intinya menyatakan "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha,".

Yang artinya Para Penggugat berdasarkan dalil gugatan mereka menyatakan diri jika telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja sejak 17 Oktober 2022 dan 31 Oktober 2022, yang jika dihitung dari di ajukannya gugatan oleh Para Penggugat yang telah diregister pada 14 Oktober 2024 hal ini berarti telah berjalan selama 1 Tahun 11 Bulan sehingga dalam hal ini menjadikan GUGATAN PARA PENGGUGAT TELAH DALUWARSA.

Halaman 12 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

BAHWA DENGAN TELAH DALUWARSANYA GUGATAN PARA PENGGUGAT, MAKA TERHADAP GUGATAN PARA PENGGUGAT HARUSLAH DITOLAK, ATAU SETIDAK-TIDAKNYA DINYATAKAN TIDAK DAPAT DITERIMA.

2. KUASA HUKUM PARA PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI KAPASITAS HUKUM (LIGITIMA STANDI IN JUDICIO) DALAM MENGAJUKAN GUGATAN pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA. Bahwa pengaturan mengenai pengertian dan syarat Surat Kuasa Khusus hal ini diatur dalam Pasal 1795 KUHPerdata dan Pasal 123 HIR, selain itu juga terdapat beberapa SEMA yang mengatur tentang syarat dan formulasi surat kuasa khusus, yakni SEMA NO 2 Tahun 1959, SEMA NO 5 Tahun 1962, SEMA NO 1 Tahun 1971, SEMA NO 6 Tahun 1994 dan SEMA NO 7 Tahun 2012.

Sebagaimana SEMA NO 2 Tahun 1959 yang isinya yaitu:

1. Menyebut dengan jelas dan spesifik surat kuasa untuk berperan dipengadilan.
2. Menyebut kompetensi relatif.
3. Menyebut identitas dan kedudukan para pihak.
4. Menyebut secara ringkas dan konkret pokok dan objek sengketa yang diperkarakan.

Dimana syarat tersebut bersifat kumulatif, yang artinya tidak dipenuhinya salah satu syarat mengakibatkan SURAT KUASA KHUSUS TIDAK SAH.

Bahwa dalam Surat Kuasa tertanggal 11 September 2024 yang diterima oleh Para kuasa Hukum dari Penggugat selaku Pemberi Kuasa, dimana dalam surat kuasanya Pemberi Kuasa tidak menyebutkan memberikan Kuasa kepada Para Kuasa Hukumnya untuk mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA.

Bahwa isi dari sebuah Surat Kuasa salah satunya adalah menjelaskan dengan jelas dan detail tentang kewenangan yang diberikan oleh seorang Pemberi Kuasa kepada orang yang diberi Kuasa untuk melakukan hal-hal dikehendaki atau yang perintahkan oleh seorang Pemberi Kuasa kepada Penerima Kuasanya.

Bahwa oleh karena dalam hal ini Pemberi Kuasa tidak memberikan Kewenangan atau memerintahkan Penerima Kuasa

Halaman 13 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



dalam Surat Kuasanya untuk mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA, maka dalam hal ini Para Penerima Kuasa tidak mempunyai LEGAL STANDING DALAM mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA yang mengatasnamakan diri Para Penggugat.

3. GUGATAN PARA PENGGUGAT TIDAK JELAS/KABUR (*OBSCUUR LIBEL*)

Bahwa dalam Perihal Gugatan Para Penggugat pada halaman 1 dimana Para Penggugat menyebutkan Perihal Gugatannya tentang Gugatan Hak Kekurangan Upah dan Upah Lembur serta Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Iswanto dan Agus Subagyo Ex. Karyawan PT. Ruber Jaya Lampung. Sedangkan pada halaman 2 paragraf pertama, dimana dengan jelas tertulis Bahwa Penggugat mengajukan gugatan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PT. Ruber Jaya Lampung selaku Tergugat.

Bahwa oleh karena Gugatan yang diajukan oleh Para Penggugat **Tidak Jelas/Kabur (*obscuur libel*)**. Maka terhadap Gugatan Para Penggugat haruslah dinyatakan Tidak Dapat Diterima.

B. **DALAM POKOK PERMASALAHAN**

Bahwa seluruh dalil-dalil yang telah kami sampaikan dalam Eksepsi merupakan satu kesatuan dalam Jawaban Pokok Permasalahan.

Bahwa pada pokoknya Tergugat dalam jawabannya ini menolak dalil-dalil yang telah diajukan oleh Penggugat kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas diakui kebenarannya oleh Tergugat.

1. Bahwa menanggapi Gugatan Para Penggugat pada Bagian A. Dalam Pokok Permasalahan point 1 dalam hal perlu Tergugat sampaikan jika terkait waktu dimulainya Para Pengugat Bekerja dengan Tergugat maupun terkait dengan masa kerja Para Penggugat, dimana Penggugat atas nama Iswanto baru mulai bekerja di perusahaan Tergugat pada tahun 2017 bukan pada tahun 2014, dan selain itu juga Para Penggugat bekerja hanya 21 hari dalam sebulan dan meski telah bekerja lebih dari setahun, akan tetapi Para Penggugat bekerjanya tidak berkesinambungan;



2. Bahwa menanggapi Gugatan Para Penggugat pada Bagian A. Dalam Pokok Permasalahan pada point 2-5 dimana dalam hal ini perlu Tergugat sampaikan jika pada 17 Oktober 2022 perusahaan mensosialisasikan jika akan ada sebagian pekerja yang dirumahkan yang disebabkan karena saat itu kondisi keuangan perusahaan Tergugat dalam kondisi sulit yang dikarenakan terhambatnya Ekspor bahan karet setengah jadi ke Rusia yang dikarenakan adanya konflik negara antara Rusia dan Ukraina. Sehingga guna menyelamatkan kondisi perusahaan, dimana perusahaan mensosialisasikan untuk dirumahkan sebagian para karyawannya. Dimana salah satu Karyawan yang rencananya akan dirumahkan adalah Iswanto, karena perusahaan Tergugat dalam merumahkan pekerjanya dibagi dalam 3 tahap, sedangkan terhadap diri Sdr. Agus Subagyo tetap di pekerjakan;

Bahwa selanjutnya pada 22 Oktober 2022 para pekerja melakukan demonstrasi di Perusahaan Tergugat, bahkan hingga berujung pada dimatikannya mesin produksi oleh para karyawan yang berdemonstrasi yang berdampak pada berhentinya kegiatan pengolahan getah karet di perusahaan. Lalu dimana pada keesokan harinya Sdr. Iswanto sudah tidak lagi masuk bekerja di Perusahaan Tergugat, sedangkan untuk Sdr. Agus Subagyo yang tidak dirumahkan oleh Perusahaan Tergugat tetap bekerja sampai 31 Oktober 2022, akan tetapi sejak awal November 2022 sudah tidak lagi masuk kerja ke perusahaan Tergugat;

C. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa menanggapi Gugatan Para Penggugat pada bagian B. Dalam Pokok Perkara pada point 1-6 dimana perlu Tergugat tegaskan kembali, bahwasannya dimana Perusahaan Tergugat pada Oktober 2022 tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Para Penggugat, melainkan merumahkan sebgaiian pekerja karena kondisi keuangan perusahaan sedang tidak setabil, yang mana Penggugat atas nama Iswanto menjadi salah satu yang akan dirumahkan sedangkan Penggugat atas nama Agus Subagyo tetap dipekerjakan. Akan tetapi pasca kejadian demonstrasi pada 22 Oktober 2022 dimana Penggugat atas nama Iswanto yang rencananya akan dirumahkan keesokan harinya sudah tidak lagi masuk kerja sedangkan Penggugta atas nama Agus Subagyo masih masuk kerja hingga 31 Oktober 2022 akan tetapi sejak awal November 2022 sudah tidak lagi masuk kerja. dimana dalam hal ini perlu Tergugat sampaikan jika perusahaan pada saat itu sedang mempersiapkan pembahasan lebih lanjut terkait hak-hak karyawan yang akan dirumahkan,

Halaman 15 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



akan tetapi sebelum ada pembahasan lebih lanjut dengan para karyawan yang akan dirumahkan, dimana pada 22 Oktober 2022 telah terjadi Demonstrasi besar bahkan hingga terjadi dimatikannya mesin produksi oleh para demonstran. Dan pasca kejadian tersebut banyak pekerja yang tidak kembali masuk kerja, sehingga membuat perusahaan harus merekrut pekerja baru guna menjalankan usaha termasuk Penggugat atas nama Agus Subagyo yang saat itu masih aktif bekerja hingga 31 Oktober 2022 saja;

2. Bahwa menanggapi Gugatan Para Penggugat pada Bagian B. Dalam Pokok Perkara pada point 7 - 12, dimana Tergugat sampaikan jika Perusahaan Tergugat membayarkan gaji/upah sesuai dengan keberangkatan masing-masing pekerja, dimana dalam satu minggu ataupun satu bulan gaji/upah yang diterima masing-masing pekerja tidak sama tergantung keaktifan masing-masing pekerja. Karena dalam hal ini pekerja dibayar/diupah secara harian, dan apabila pekerja tidak masuk kerja maka gaji/upah nya akan berkurang, sehingga dalam hal ini jelas jika gaji/upah masing-masing pekerja berbeda-beda. Selain keaktifan, besar kecilnya gaji/upah ini tergantung dari ada tidaknya pekerjaan, karena Perusahaan Tergugat melakukan proses produksi tergantung dari ada tidaknya bahan baku getah karet. Yang artinya jika bahan baku getah karet ada maka perusahaan akan beroperasi, sedangkan jika bahan baku tidak ada maka pekerja harian akan libur. Oleh sebab itu terhadap hak-hak jaminan lain bagi pekerja perusahaan tidak dapat memenuhinya karena kondisi keuangan perusahaan yang tidak stabil dan apabila dipaksakan dapat berujung pada tutupnya perusahaan yang bahkan mempunyai dampak lebih besar bagi para pekerja sendiri; selain itu juga berdasarkan PP 35 Tahun 2021 Pasal 10 ayat (1) dimana PKWT yang dapat dilaksanakan pada pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu atau volume pekerjaannya serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran;



3. Bahwa menanggapi Gugatan Para Penggugat pada Bagian B. Dalam Pokok Perkara pada point 13 - 19, dimana dalam hal ini kembali Tergugat sampaikan jika Tergugat tidak pernah melakukan Pemutusan Hubungan kerja, melainkan Tergugat merumahkan sebagian pekerjanya, yang dalam hal ini salah satunya yang akan dirumahkan awalnya adalah Penggugat atas nama Iswanto akan tetapi sebelum dirumahkan penggugat atas nama iswanto tidak lagi masuk kerja sejak adanya demonstrasi besar pada 22 Oktober 2022, sedangkan terhadap diri Sdr. Agus Subagyo tidak dirumahkan melainkan tetap bekerja. Akan tetapi Sdr. Agus Subagyo telah mengundurkan diri dari Perusahaan Tergugat karena sejak 1 November 2022 hingga saat ini tidak pernah lagi masuk kerja di Perusahaan Tergugat. Sebagaimana juga tertuang dalam Peraturan Perusahaan yang telah disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan dengan Nomor: 568.PP.129.IV.07.VII.2019 tanggal 12 Juli 2021 dimana dalam PP tersebut yang tertuang pada Pasal 35 tentang Peringatan dan Sanksi Huruf F dalam ayat (1) dan Ayat (2) tentang Kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan pekerja yang dapat dikenakan sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja maka dianggap mengundurkan diri. Sehingga terhadap diri sdr. Agus Subagyo yang telah mengundurkan diri tidak mendapatkan hak-haknya sebagai pekerja, sebagaimana juga tertuang dalam Risalah dan Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lampung Selatan, yang menyatakan jika Sdr. Agus Subagyo tidak mendapatkan haknya karena mengundurkan diri. Sedangkan bagi Sdr. Iswanto yang bekerja sejak 2017 memang akan dirumahkan oleh Tergugat. Dimana bagi pekerja yang akan dirumahkan diseleksi berdasarkan penilaian kinerja yang dilakukan oleh Mandor serta Kepala Bagian. Dimana hak dari Sdr. Iswanto adalah sebesar sesuai masa kerja $5 \times \text{Rp. } 2.659.506,75$ (UMK Lam-Sel tahun 2022) = Rp. 13.297.533,8 dan uang penghargaan masa kerja $2 \times \text{Rp. } 2.659.506,75 = 5.319.013,5$.

Bahwa dalam pasal 96 yang menyebut tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak. Dimana ketentuan pasal 96

Halaman 17 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

itu dibatalkan MK melalui putusan No.100/PUU-X/2012. UU No.11 Tahun 2020 juga menghapus pasal 96 UU No.13 Tahun 2003. Bahwa selain itu UU No.13 Tahun 2003 juga mengatur daluwarsa tuntutan PHK oleh pekerja/buruh melalui pasal 171. Ketentuan itu intinya mengatur pekerja/buruh yang mengalami PHK tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/buruh tersebut tidak dapat menerima PHK itu maka dapat mengajukan gugatan paling lama 1 tahun sejak tanggal dilakukan PHK. Ketentuan tersebut sekarang dihapus melalui UU No.11 Tahun 2020.

Mengingat kedua pasal terkait daluwarsa dalam UU No.13 Tahun 2003 itu dicabut, sehingga pasal 82 UU No.2 tahun 2004 mengatur daluwarsa untuk gugatan pekerja/buruh atas PHK sebagaimana dimaksud pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003 yakni 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan tersebut oleh pengusaha. Sama seperti pasal 96 dan 171, pasal 159 UU No.13 Tahun 2003 juga dihapus UU No.11 Tahun 2020.

Bahwa meski UU No.2 Tahun 2004 tidak diubah melalui UU No.11 Tahun 2020, tapi pasal 82 beleid tersebut terdampak perubahan UU No.13 Tahun 2003 melalui UU No.11 Tahun 2020. Akibatnya, pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 tidak lagi mencantumkan pasal 159 dan pasal 171 UU No.13 Tahun 2003. Kemudian bisa diartikan maksud pasal 82 yang berlaku saat ini adalah gugatan pekerja/buruh atas PHK dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

“Daluwarsa mengajukan gugatan PHK tidak lagi diatur UU No.13 Tahun 2003 tapi melalui UU No.2 Tahun 2004. Daluwarsa untuk mengajukan tuntutan akibat PHK yakni 1 tahun,”

Bahwa hal ini dipertegas kembali oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam pengujian materiil Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dalam Putusan **Nomor 94/PUU-XXI/2023**, **“Menyatakan Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik**

Halaman 18 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.”.

Bahwa sebagaimana telah kami uraikan, sehingga terhadap Bagian B. Dalam Pokok Perkara pada point 13-19 haruslah dikesampingkan dan ditolak atau setidak-tidaknya tidak dapat diterima karena telah **DALUWARSA.**

D. TENTANG PERMOHONAN PUTUSAN SELA

Bahwa Para Penggugat bekerja pada Perusahaan Tergugat dengan sistem pekerjaan harian, dimana berdasarkan PP 35 Tahun 2021 Pasal 10 ayat (1) dimana PKWT yang dapat dilaksanakan pada pekerjaan tertentu lainnya yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) berupa pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu atau volume pekerjaannya serta pembayaran upah pekerja/buruh berdasarkan kehadiran.

Maka terkait Permohonan Putusan Sela yang diajukan oleh Para Penggugat haruslah di tolak, karena pembayaran gaji/upah bagi tiap pekerja berbeda-beda berdasarkan absensi masuk kerja, sehingga bagi pekerja yang jarang masuk maka sudah pasti gaji/upahnya berbeda dengan pekerja yang aktif masuk. Karena perhitungan upah sebesar Rp. 2.645.000 tidaklah mendasar. Selain itu juga terhadap **Permohonan Putusan Sela** hanya terdapat pada Posita tetapi tidak dimasukkan dalam **Petitum**.

E. TENTANG PERMOHONAN UANG PAKSA (DWANGSOM)

Maka terkait Permohonan Uang Paksa (Dwangsom) yang diajukan oleh Para Penggugat haruslah di tolak karena hanya terdapat pada **Posita** tetapi tidak dimasukkan dalam **Petitum**.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dengan ini Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim, yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk menjatuhkan

Halaman 19 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



putusan sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI:

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH Para PENGGUGAT TELAH DALUWARSA;
3. Menyatakan KUASA HUKUM PARA PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI KAPASITAS HUKUM (*LIGITIMA STANDI IN JUDICIO*) DALAM MENGAJUKAN GUGATAN pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas I A;
4. Menyatakan Gugatan Para Penggugat Tidak Jelas/Kabur (*obscur libel*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya, atau setidaknya menyatakan tidak dapat diterima ;
2. Menyatakan GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH Para PENGGUGAT TELAH DALUWARSA;
3. Menghukum Para Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon diberikan putusan yang seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku.

Menimbang bahwa selanjutnya para penggugat telah mengajukan replik dan tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

Menimbang bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Para Penggugat telah mengajukan bukti surat bertanda **P-1a** s.d **P-3** sebagai berikut:

1. Fotokopi Surat Keterangan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan Nomor 500.15.15.1/017/IV.07/2025 tanggal 13 Januari 2025, selanjutnya diberi tanda bukti **P-1**;
2. Fotokopi Surat Anjuran Nomor: 500.15.15.2/074/IV.07/2024 tanggal 22 Februari 2024 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan, selanjutnya diberi tanda bukti **P-1a**;
3. Fotokopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 22 Februari 2024 yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Selatan, selanjutnya diberi tanda bukti **P-1b**;
4. Fotokopi Slip Gaji atas nama Iswanto, selanjutnya diberi tanda bukti **P2a**;
5. Fotokopi Slip Gaji atas nama Agus Subagio, selanjutnya diberi tanda bukti **P2b**;

Halaman 20 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



6. Fotokopi UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003, selanjutnya diberi tanda bukti **P3**;

Menimbang, bahwa bukti-bukti Fotokopi surat tersebut telah bermeterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti P-1 berupa fotokopi dari printout dan bukti P-3 berupa fotokopi dari fotokopi tanpa diperlihatkan aslinya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil gugatannya, Para Penggugat telah pula mengajukan saksi-saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **MUZALIM**

- Bahwa saksi merupakan pekerja Tergugat yang bekerja sejak tahun 2014;
- Bahwa saksi bekerja di bagian jemur karet;
- Bahwa saksi sewaktu melamar ke perusahaan Tergugat hanya menyerahkan fotokopi KTP ke mandor atas nama Bapak Ilham dan langsung bekerja pada hari itu juga;
- Bahwa sewaktu menyerahkan fotokopi KTP ke Mandor tidak ada tanda terima;
- Bahwa selama bekerja di tempat Tergugat tidak ada perjanjian kerja;
- Bahwa saksi bekerja dengan sistem upah harian yang dibayar mingguan setiap hari Sabtu;
- Bahwa perusahaan Tergugat bergerak di bidang produksi giling karet;
- Bahwa absen masuk setiap hari dengan sidik jari (*finger print*);
- Bahwa awal masuk saksi dibayar dengan upah sebesar Rp34.000,- perhari pada tahun 2014;
- Bahwa saksi pada tahun 2022 diberhentikan oleh HRD yang bernama Bapak Junaidi atas rekomendasi dari Bapak Edward sebagai Manager;
- Bahwa alasan saksi diberhentikan adalah mengurangi pekerja karena perusahaan pailit;
- Bahwa saksi tidak memiliki Jamsostek;
- Bahwa saksi dapat penggantian biaya berobat jika hanya berobat ringan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Penggugat atas nama Agus Subagio mengundurkan diri atau tidak;
- Bahwa sebelum diberhentikan, ada pergantian manajemen di perusahaan yang sebelumnya adalah Pak Han yang digantikan oleh Pak Edward, dan setelah 2 (dua) minggu menjabat ada pemberhentian pekerja tersebut;
- Bahwa sebelum diberhentikan, para pekerja dikumpulkan saat briefing pagi sekitar jam 07.00 pagi dan Pak Edward selaku manajer perusahaan

Halaman 21 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



menyampaikan akan ada pengurangan tenaga kerja dan akan dipanggil saat gaji;

2. Saksi **NIZAR FAUZI**

- Bahwa saksi merupakan pekerja Tergugat yang bekerja sejak tahun 2017;
- Bahwa saksi mengenal Para Penggugat dan melihat Para Penggugat bekerja di bagian Jemur Karet;
- Bahwa saksi melamar kerja di tempat Tergugat dengan menyerahkan fotokopi KTP ke Mandor;
- Bahwa saksi menyatakan tidak ada tanda terima sewaktu menyerahkan fotokopi KTP tersebut;
- Bahwa saksi pertama kali mulai bekerja tidak ada perjanjian kerja;
- Bahwa saksi bekerja di bagian kering;
- Bahwa saksi bekerja dengan upah Rp70.000,- per hari;
- Bahwa saksi juga bekerja dengan sistem upah harian yang dibayar mingguan setiap hari Sabtu;
- Bahwa saksi menerangkan sistem bekerja di tempat Tergugat dari hari Senin sampai dengan Sabtu, sedangkan hari Minggu dihitung lembur jika masuk;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I sudah bekerja di tempat Tergugat sejak tahun 2014 dan Penggugat II sejak tahun 2018;
- Bahwa saksi menerangkan Penggugat I sudah bekerja di tempat Tergugat waktu pertama kali saksi masuk bekerja, dan Penggugat II belum bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I bekerja di bagian bongkaran barang dan Penggugat II sebagai operator forklift;
- Bahwa saksi sudah tidak bekerja karena diberhentikan oleh Tergugat pada tahun 2022;
- Bahwa saksi menerangkan sistem absen di tempat Tergugat awalnya absen tertulis, dan terakhir menggunakan absen jari;
- Bahwa sistem absen bagi Para Penggugat sama dengan saksi;
- Bahwa saksi mengetahui diberhentikan dari perusahaan saat menerima gaji;
- Bahwa pemberitahuan pemberhentian terhadap saksi dilakukan oleh Bapak Junaidi selaku HRD atas perintah dari Pak Edward selaku Manajer;
- Bahwa saksi menerangkan alasan perusahaan mengurangi pekerja karena pada saat itu sedang pailit, namun setelah diberhentikan beberapa lama kemudian perusahaan menerima pekerja baru lagi;
- Bahwa saksi mengetahui ada pekerja baru lagi di perusahaan karena pekerja baru tersebut masih warga yang tinggal dekat rumah saksi;

Halaman 22 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi tidak diberitahukan akan dipekerjakan kembali oleh Tergugat atau tidak
- Bahwa ada 50 (lima puluh) orang pekerja yang diberhentikan pada saat itu;
- Bahwa saksi sewaktu diberhentikan masih ingin bekerja di tempat Tergugat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan dirinya diberhentikan oleh Tergugat;
- Bahwa tidak ada jaminan kesehatan dari tempat tergugat, yang ada hanya bantuan obat dari perusahaan;
- Bahwa saksi tidak menerima pembayaran apapun lagi selain gaji pada saat diberhentikan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan Tergugat menerima pekerja baru lagi setelah saksi diberhentikan;
- Bahwa saksi mengetahui ada Peraturan Perusahaan di perusahaan karena pernah disosialisasikan oleh HRD;
- Bahwa di perusahaan ada serikat pekerja;
- Bahwa saksi dan Para Penggugat juga sebagai anggota serikat pekerja;
- Bahwa saksi mengetahui ada beberapa pekerja yang menjadi anggota serikat pekerja termasuk Para Penggugat;
- Bahwa untuk lembur jika di hari kerja dibayar Rp10.000,- per jam, jika lembur di hari minggu dibayar Rp15.000,- perjam;
- Bahwa perintah lembur dari mandor yaitu Bapak Ilham;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat I diberhentikan oleh Tergugat, sedangkan Penggugat II mengundurkan diri;
- Bahwa alasan Penggugat I diberhentikan adalah karena perusahaan sedang pailit;
- Bahwa saksi tidak mengetahui alasan Penggugat II mengundurkan diri;

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

1. Fotokopi Putusan MK No: 94/PUU-XXI/2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;
2. Fotokopi Putusan PN.Tjk No: 8/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Tjk, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi Peraturan Perusahaan PT. RUBBER JAYA LAMPUNG periode tahun 2021 - 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi Surat Kuasa Para Penggugat tanggal 11 September 2024, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi Surat Kuasa Para Penggugat tanggal 23 September 2023, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;

Halaman 23 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

6. Fotokopi Absensi tahun 2022 atas nama Iswanto, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi Absensi tahun 2022 atas nama Agus Subagio, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi Keterangan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Masa Berlaku sampai dengan tahun 2022 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, selanjutnya diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi Keterangan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Masa Berlaku sampai dengan tahun 2023 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, selanjutnya diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi Keterangan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Masa Berlaku sampai dengan tahun 2024 dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung, selanjutnya diberi tanda bukti T-10;

Menimbang, bahwa bukti-bukti Fotokopi surat tersebut telah bermeterai cukup dan telah ditunjukkan serta dicocokkan dengan aslinya, kecuali bukti T-1, T-4, T-5, T-8, T-9, dan T-10 berupa fotokopi dari fotokopi tanpa diperlihatkan aslinya;

Menimbang bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya, Tergugat telah pula mengajukan saksi-saksi yang memberikan keterangan di bawah sumpah pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi **AGUS SUTANDY**

- Bahwa saksi bekerja di PT Ruber Jaya Lampung sebagai General Manager;
- Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Ruber Jaya Lampung tahun 2022 sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi mengenal Para Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas di PT Ruber Jaya Lampung;
- Bahwa PT Ruber Jaya Lampung beralamat di Desa Lematang Kecamatan Tanjung Bintang, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung;
- Bahwa Tergugat merupakan perusahaan yang berdiri sendiri dan tidak mempunyai kantor atau cabang lain;
- Bahwa Para Penggugat tidak di PHK namun diberhentikan sementara karena saat itu sedang tidak ada bahan baku dan perusahaan tidak memproduksi, namun Penggugat II yaitu Agus Subagyo yang saksi ketahui dianggap

Halaman 24 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengundurkan diri karena kurang lebih 2 (dua) minggu tidak masuk bekerja tanpa keterangan;

- Bahwa dalam Peraturan Perusahaan disebutkan jika karyawan tidak hadir tanpa keterangan 3 (tiga) hari berturut-turut maka dianggap mengundurkan diri;
- Bahwa saksi telah menerima informasi Peraturan Perusahaan sudah disosialisasikan sebelum saksi menjabat;
- Bahwa saat saksi menjabat sudah beberapa kali ada pembaharuan dan sudah disosialisasikan;
- Bahwa Peraturan Perusahaan disosialisasikan dengan cara dicetak dalam bentuk pamflet dan ditempel di papan pengumuman dekat absen para pekerja bisa melihatnya;
- Bahwa Peraturan Perusahaan tersebut salah satunya terkait mengenai masalah jam kerja, dan lembur harus membuat surat lembur;
- Bahwa saat karyawan tidak hadir tanpa keterangan, perusahaan menanyakan ke HRD dan pihak HRD menanyakan ke mandor;
- Bahwa jika ada karyawan tidak hadir tanpa keterangan dilakukan pemanggilan secara lisan melalui mandor dan tidak ada surat panggilan;
- Bahwa bila ada pekerja yang tidak masuk tanpa keterangan, maka produksi perusahaan akan terhambat;
- Bahwa saksi tidak pernah secara langsung menanyakan kepada Penggugat II terkait pengunduran dirinya, dikarenakan saksi hanya berhubungannya dengan mandor;
- Bahwa saksi tidak mengetahui penyebab Penggugat I tidak bekerja lagi, yang saksi ketahui Para Penggugat bekerja berdasarkan panggilan saja melalui mandor;
- Bahwa absen yang digunakan para pekerja adalah Fingerprint;
- Bahwa seingat saksi pemberhentian pekerja tersebut terjadi tanggal 17 Oktober 2022;
- Bahwa Penggugat I bekerja di bagian produksi, sedangkan Penggugat II di bagian operator forklift;

Halaman 25 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

- Bahwa status pekerja di perusahaan ada karyawan tetap dan pekerja harian lepas;
- Bahwa sistem pekerja harian lepas adalah bekerja saat ada panggilan dari perusahaan melalui mandor, bila ada bahan baku bisa bekerja Senin sampai dengan Sabtu dan ada lembur, namun bisa juga seminggu hanya 2 (dua) atau 3 (tiga) hari mereka bekerja;
- Bahwa produk yang dihasilkan perusahaan adalah bahan baku pembuatan ban yang 95% diekspor ke luar negeri;
- Bahwa sistem kerja pekerja harian lepas juga berlaku bagi Para Penggugat;
- Bahwa penyebab pekerja diberhentikan termasuk Para Penggugat salah satunya adalah saat itu jaman penyakit Covid dan permintaan produksi tidak ada sehingga biaya produksi dan biaya perusahaan ditanggung sendiri, banyak kontrak yang diputus sampai akhirnya tidak ada kontrak dan pengiriman, sehingga produksi harus berhenti. Jadi bukan hanya pekerja harian lepas saja yang diberhentikan, tapi karna tidak ada yang bisa diproduksi karna tidak ada pengiriman, maka pekerja harian lepas tersebut salah satunya Para Penggugat belum dipanggil kembali untuk bekerja;
- Bahwa setelah perusahaan kembali berproduksi, kami rapatkan dan ada beberapa pekerja yang dipanggil kembali untuk bekerja;
- Bahwa untuk pekerja harian lepas tidak harus memiliki sertifikat keahlian khusus;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat II tidak masuk selama kurang lebih 2 (dua) Minggu dari printout yang dicetak HRD perusahaan;
- Bahwa Penggugat I tidak dipanggil perusahaan karena saat itu tidak ada produksi;
- Bahwa perusahaan tidak dapat berjalan bila tidak ada pekerja, namun pekerja dibutuhkan saat ada bahan baku untuk diproduksi dan ada pengiriman produksi karena persaingan usaha;
- Bahwa bahan baku berasal dari petani;
- Bahwa perusahaan tidak ada kontrak secara legalitas dengan petani, namun hanya secara kekeluargaan, karena bahan baku tersebut tergantung musim dan bila tidak terpenuhi bahan baku tersebut maka kami tidak bisa klaim ke petani;

Halaman 26 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

- Bahwa saksi telah memberikan informasi status setiap pekerja, ada pegawai tetap dan pekerja harian lepas, data - data perusahaan dicatatkan ke Disnaker termasuk nama - nama pekerja. Saat saksi menjabat, saksi memerintahkan kepada HRD perusahaan untuk mencatatkan ke Disnaker;
- Bahwa Para Penggugat sebagai Pekerja Harian Lepas mulai bekerja dengan menyerahkan fotokopi KTP kepada mandor dan tidak menandatangani perjanjian kerja;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kenapa tidak ada perjanjian kerja pada waktu itu, namun saat saksi menjabat mulai memperbaiki dan membenahi sistem;
- Bahwa Penggugat I tidak mempunyai keahlian khusus karena di bagian produksi, sedangkan Penggugat II memiliki keahlian khusus sebagai operator untuk menjalankan forklift angkat muatan;
- Bahwa Pekerja Harian Lepas dibayar berdasarkan Upah Minimum Kabupaten Lampung Selatan, pegawai tetap berdasarkan Peraturan Perusahaan. Jam kerja Pekerja Harian Lepas berdasarkan bahan baku dan panggilan HRD melalui mandor, dan pegawai tetap jam kerjanya tidak berdasarkan panggilan. Jika Pekerja Harian Lepas tidak bekerja maka tidak dibayar, sedangkan Pegawai Tetap dibayar berdasarkan Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi telah membaca Peraturan Perusahaan periode 2021 - 2023 karena ada di perusahaan;
- Bahwa ketentuan mengenai 3 (hari) berturut-turut tidak masuk tanpa keterangan dianggap mengundurkan diri ada di dalam Peraturan Perusahaan;
- Bahwa saksi mengetahui ada kejadian mematikan mesin perusahaan oleh pekerja pada tahun 2022 antara bulan Oktober atau November;
- Bahwa kerugian yang dialami oleh perusahaan karena kejadian akibat dimatikannya mesin tersebut adalah kerugian bahan baku karet turun persentase, listrik lebih banyak terpakai untuk memperbaiki mesin tersebut dan kerugian yang dialami sebesar Rp 80.000.000,- (delapan puluh juta rupiah) sampai dengan Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah);
- Bahwa tidak ada ganti rugi dari pekerja dan perusahaan tidak menuntut Para Pekerja;

Halaman 27 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

- Bahwa saksi tidak mengingat berapa orang pekerja yang mematikan mesin tersebut, seingat saksi pada saat itu ada Penggugat II, kalau Penggugat I saksi tidak ingat;
- Bahwa saksi setiap tahun mensosialisasikan Peraturan Perusahaan, dan bila ada perubahan kami sampaikan ke HRD dan HRD menyampaikan kepada pekerja satu persatu;
- Bahwa Peraturan Perusahaan tersebut disosialisasikan kepada seluruh pekerja baik Pegawai Tetap maupun Pekerja Harian Lepas;
- Bahwa peraturan yang ditempel di papan pengumuman merupakan inti dari Peraturan Perusahaan yang berbentuk pamflet;
- Bahwa setelah produksi berjalan kembali, ada rekrutmen pekerja baru dibagian mekanik;
- Bahwa saksi tidak mengetahui sejak kapan Penggugat II tidak masuk kerja tanpa keterangan;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apa maksud pekerja mematikan mesin tersebut;

2. Saksi **JUNAI**

- Bahwa saksi mulai bekerja di PT. Ruber Jaya Lampung tahun 2019 sampai dengan sekarang;
- Bahwa saksi bekerja di PT Ruber Jaya Lampung sebagai Operator Kering;
- Bahwa saksi mengenal Sdr. Agus Subagyo (Penggugat) sebagai teman kerja;
- Bahwa saksi sewaktu pertama kali melamar kerja di PT Ruber Jaya Lampung hanya menyerahkan fotokopi KTP dan langsung bekerja pada hari itu juga;
- Bahwa saksi bekerja di PT Ruber Jaya Lampung berdasarkan ketersediaan barang;
- Bahwa saksi melakukan pekerjaan di PT Ruber Jaya Lampung berdasarkan panggilan melalui WhatsApp oleh mandor;
- Bahwa saksi jarang bertemu dengan Penggugat I, sedangkan dengan Penggugat II bertemu saat jam istirahat;

Halaman 28 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk

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

- Bahwa saksi mengetahui Penggugat II tidak hadir bekerja selama kurang lebih 2 (dua) minggu tanpa keterangan karena tidak pernah bertemu saat jam istirahat;
- Bahwa saksi mengetahui dari rekan-rekan kerjanya Penggugat II tidak hadir dikarenakan menjaga istrinya yang sakit;
- Bahwa sistem absen awalnya dengan absen ceklok dan sekarang dengan sistem finger print sama dengan Para Penggugat;
- Bahwa saksi tidak pernah menanyakan kepada Penggugat II apakah Penggugat II mengundurkan diri atau diberhentikan;
- Bahwa saksi tidak pernah menanyakan atau mengetahui apakah Penggugat I mengundurkan diri atau diberhentikan, karena saksi tidak kenal dengan Penggugat I;
- Bahwa saksi mengetahui ada Peraturan Perusahaan dan sudah disosialisasikan;
- Bahwa Peraturan Perusahaan tersebut ditempel di papan pengumuman dekat absen karyawan yang isi peraturannya mengenai peraturan dalam bekerja;
- Bahwa; saksi sebelum mulai bekerja tidak menandatangani perjanjian kerja;
- Bahwa pertama kali saksi bekerja tidak diperlihatkan Peraturan Perusahaan tersebut, dan seingat saksi Peraturan Perusahaan disosialisasikan saat jaman Manager bernama Pak Har;
- Bahwa saksi bekerja dari pagi sampai dengan jam 4 (empat) sore, bila lebih dihitung lembur, biasanya sampai jam 6 (enam) atau jam 7 (tujuh) sore;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Para Penggugat diberikan surat peringatan atau tidak sebelum diberhentikan, karena itu urusan mandor;
- Bahwa saksi tidak mengetahui berapa banyak yang diputus hubungan kerjanya karena saksi sebagai Pekerja Harian Lepas yang datang bekerja bila dipanggil ada bahan baku untuk produksi saja;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah mandor mempunyai perusahaan outsourcing atau tidak;
- Bahwa saksi tidak bekerja setiap hari tergantung bahan baku, bila bahan baku banyak bisa bekerja selama 6 (enam) hari dari Senin sampai Sabtu atau

Halaman 29 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sampai hari Minggu dihitung lembur, dan bila bahan baku sedikit hanya bekerja dalam seminggu 2 (dua) atau 3 (tiga) hari;

- Bahwa pada hari sampai Sabtu upah lemburnya Rp12.000,- (dua belas ribu rupiah) per jam, dan hari Minggu ada lembur juga tapi tidak diambil;
- Bahwa saksi mempunyai BPJS Kesehatan;
- Bahwa saksi mengetahui ada Serikat Pekerja dalam Perusahaan, tetapi saksi tidak menjadi anggota serikat;
- Bahwa saksi tidak mengetahui apakah Para Penggugat menjadi anggota Serikat Pekerja atau tidak;
- Bahwa saksi menerangkan target Perusahaan satu hari kurang lebih 100 (serratus) ton tergantung bahannya, apabila tercapai target bisal langsung pulang, tapi jika lebih dan belum selesai saksi lembur;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 22 Januari 2025;

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

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

Menimbang, bahwa sebelum Majelis memeriksa dan mempertimbangkan pokok perkara, Majelis Hakim akan mempertimbangkan terlebih dahulu tentang formalitas gugatan Para Penggugat dalam perkara *a quo*;

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM PROVISI

Menimbang, bahwa oleh karena Para Penggugat telah mengajukan tuntutan provisi, maka terlebih dahulu Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang tuntutan provisi yang diajukan oleh Para Penggugat tersebut;

Menimbang, bahwa dalam petitum provisinya Para Penggugat mohon agar Majelis Hakim memerintahkan Tergugat agar membayar upah Para Penggugat sampai dengan adanya putusan berkekuatan hukum tetap;

Halaman 30 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa setelah memeriksa dan mencermati dengan seksama terhadap petitum provisi yang dimohonkan oleh Para Penggugat dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berpendapat petitum provisi yang dimohonkan oleh Para Penggugat tersebut telah masuk ke dalam substansi materi pokok perkara dan masih memerlukan pembuktian serta pemeriksaan lebih lanjut, dan baru dapat dipertimbangkan serta diputus bersama-sama dalam putusan akhir, sehingga berdasarkan hal tersebut Majelis Hakim berpendapat, terhadap tuntutan provisi yang dimohonkan oleh Para Penggugat tersebut tidak dapat dipertimbangkan, serta berdasar hukum untuk dinyatakan ditolak;

DALAM EKSEPSI

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

1. GUGATAN YANG DIAJUKAN OLEH PENGGUGAT TELAH DALUWARSA.

Bahwa Para Penggugat dalam gugatannya mendalilkan jika Para Penggugat mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat, yang mana Para Penggugat dalam dalil gugatannya yang intinya mengatakan telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat Kepada Para Penggugat dimulai sejak 17 Oktober 2022.

Bahwa sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 94/PUU-XXI/2023 yang intinya menyatakan "Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha,".

Yang artinya Para Penggugat berdasarkan dalil gugatan mereka menyatakan diri jika telah menerima Pemutusan Hubungan Kerja sejak 17 Oktober 2022 dan 31 Oktober 2022, yang jika dihitung dari diajukannya gugatan oleh Para Pengugat yang telah diregister pada 14 Oktober 2024 hal ini berarti telah berjalan selama 1 Tahun 11 Bulan sehingga dalam hal ini menjadikan GUGATAN PARA PENGGUGAT TELAH DALUWARSA.

2. KUASA HUKUM PARA PENGGUGAT TIDAK MEMILIKI KAPASITAS HUKUM (LIGITIMA STANDI IN JUDICIO) DALAM MENGAJUKAN GUGATAN pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA.

Bahwa oleh karena dalam hal ini Pemberi Kuasa tidak memberikan Kewenangan atau memerintahkan Penerima Kuasa dalam Surat Kuasanya untuk mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA, maka dalam hal ini Para Penerima Kuasa tidak mempunyai

Halaman 31 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Legal Standing dalam mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA yang mengatasnamakan diri Para Penggugat.

3. GUGATAN PARA PENGGUGAT TIDAK JELAS/KABUR (OBSCUUR LIBEL)

Bahwa dalam Perihal Gugatan Para Penggugat pada halaman 1 dimana Para Penggugat menyebutkan Perihal Gugatannya tentang Gugatan Hak Kekurangan Upah dan Upah Lembur serta Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Iswanto dan Agus Subagyo Ex. Karyawan PT. Ruber Jaya Lampung.

Sedangkan pada halaman 2 paragraf pertama, dimana dengan jelas tertulis Bahwa Penggugat mengajukan gugatan Permohonan Penetapan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap PT. Ruber Jaya Lampung selaku Tergugat.

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

Menimbang, bahwa terhadap Eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa kuasa hukum Para Penggugat tidak memiliki kapasitas hukum (*ligitima standi in judicio*) dalam mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA, dimana dalam surat kuasanya Pemberi Kuasa tidak menyebut memberikan Kuasa kepada Para Kuasa Hukumnya untuk mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA;

Menimbang, bahwa agar dapat dipahami oleh para pihak yang berselisih, Surat Kuasa Khusus adalah surat kuasa yang memiliki sifat khusus, memberikan kewenangan terbatas tentang suatu masalah. Sifat khusus terletak pada nama, kualitas dan kedudukan para pihak yang berperkara sebagai Penggugat atau Tergugat, tentang masalah tertentu, nomor perkara atau nama lawan berperkara dan kepastian forum yang digunakan;

Menimbang, bahwa pengaturan mengenai pengertian dan syarat Surat Kuasa Khusus sebagaimana diatur dalam Pasal 1795 KUHPerdata dan Pasal 147 RBg, yang selanjutnya secara kronologis ada beberapa SEMA yang mengatur tentang syarat dan formulasi Surat Kuasa Khusus, yakni SEMA Nomor 2 Tahun 1959, SEMA Nomor 5 Tahun 1962, SEMA Nomor 1 Tahun 1971, SEMA Nomor 6 Tahun 1994 dan SEMA Nomor 7 Tahun 2012;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa syarat Surat Kuasa Khusus yang sah adalah sebagaimana yang disebutkan di dalam SEMA Nomor 2 Tahun 1959, yaitu:

- a. Menyebut dengan jelas dan spesifik surat kuasa untuk berperan di pengadilan;
- b. Menyebut kompetensi relatif;
- c. Menyebut dengan jelas identitas dan kedudukan para pihak;
- d. Menyebut secara ringkas dan konkret pokok dan objek sengketa yang diperkarakan;

Syarat tersebut di atas adalah syarat yang bersifat kumulatif, yaitu jika salah satu syarat tersebut tidak terpenuhi, maka mengakibatkan Surat Kuasa Khusus tidak sah;

Menimbang, bahwa berdasarkan SEMA Nomor 1 Tahun 1971, pengadilan tidak dibenarkan lagi memberikan kesempatan kepada pihak melakukan perbaikan surat kuasa khusus, sebagaimana yang diatur di dalam SEMA Nomor 2 Tahun 1959 dan SEMA Nomor 5 Tahun 1962, karena yang berkepentingan harus dianggap mengetahui serta mengindahkan syarat-syarat Surat Kuasa Khusus yang ditentukan oleh aturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 September 2024 diperoleh fakta bahwa di dalam Surat Kuasa Khusus tersebut hanya menyebutkan Penerima kuasa khusus bertindak untuk dan atas nama Pemberi Kuasa guna mendampingi dan mewakili serta membela kepentingan hukum Pemberi Kuasa atas hak-haknya selaku pekerja/buruh di PT Rubber Jaya Lampung tentang Perselisihan Hubungan Industrial Perselisihan PHK dan HAK (Upah dan Upah Lembur) antara Pemberi Kuasa dengan pihak PT Rubber Jaya Lampung yang beralamat di Desa Lematang, Kec.Tanjung Bintang, Kab. Lampung Selatan selanjutnya disebut sebagai Tergugat, serta hanya menyebutkan secara umum bahwa penerima kuasa diberi kewenangan menghadiri semua persidangan;

Menimbang, bahwa oleh karena Surat Kuasa Khusus tertanggal 11 September 2024 tersebut ternyata tidak jelas menyebutkan kedudukan Penerima Kuasa apakah sebagai Penggugat atau Tergugat dan tidak jelas pula menyebutkan Penerima Kuasa untuk menghadiri persidangan di pengadilan mana, sebagaimana disyaratkan dalam SEMA Nomor 2 Tahun 1959, SEMA Nomor 6 Tahun 1994 dan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 yaitu diantaranya harus menyebut secara jelas kedudukan para pihak serta kompetensi relatif, maka oleh karenanya Surat Kuasa Khusus tertanggal 11

Halaman 33 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

September 2024 tersebut haruslah dinyatakan tidak memenuhi syarat formal Surat Kuasa Khusus. Dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Para Penggugat tidak memiliki kapasitas hukum (*Ligitima Standi In Judicio*) dalam mengajukan Gugatan karena Surat Kuasa Khusus tidak sah/cacat formil;

Menimbang, bahwa oleh karena Surat Kuasa Khusus Para Penggugat tidak sah / cacat formil, maka eksepsi Tergugat tentang Kuasa Hukum Para Penggugat Tidak Memiliki Kapasitas Hukum (*Ligitima Standi In Judicio*) Dalam Mengajukan Gugatan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa Eksepsi mengenai Kuasa Hukum Para Penggugat tidak memiliki kapasitas hukum (*Ligitima Standi In Judicio*) dalam mengajukan Gugatan dikabulkan, maka eksepsi selain dan selebihnya tidak perlu dipertimbangkan lagi;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Para Penggugat adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, mengabulkan Eksepsi Tergugat tentang kuasa hukum para penggugat tidak memiliki kapasitas hukum (*Ligitima Standi In Judicio*) karena surat kuasa khusus tidak sah/cacat formil, maka Majelis Hakim berpendapat belum dapat memeriksa serta mempertimbangkan materi pokok dalam gugatan *a quo*, sehingga oleh karenanya gugatan Para Penggugat dalam perkara *a quo* berdasarkan hukum dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa meskipun Majelis Hakim telah menyatakan, mengabulkan Eksepsi Tergugat, serta menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), namun oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di bawah Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada negara dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR/Rbg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

Halaman 34 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM EKSEPSI

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat tentang Kuasa Hukum Para Penggugat Tidak Memiliki Kapasitas Hukum (*Ligitima Standi In Judicio*) Dalam Mengajukan Gugatan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Tanjung Karang Kelas IA;

DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Para Penggugat tidak dapat di terima (*niet onvankelijk verklaard*);
2. Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada negara sejumlah Rp71.000,00 (tujuh puluh satu ribu Rupiah);

Demikian diputuskan dalam rapat musyawarah Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tanjungkarang Kelas 1A, pada hari Senin, tanggal 17 Februari 2025, oleh kami, Yusnawati, S.H., sebagai Hakim Ketua, Agus Fauzi, S.H., M.H., dan Tri Endro Budianto, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum pada hari Rabu, tanggal 19 Februari 2025, oleh kami, Yusnawati, S.H., sebagai Hakim Ketua, Agus Fauzi, S.H., M.H., dan Tri Endro Budianto, S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota, dengan dibantu oleh Ririn Wijayanti, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota:

Agus Fauzi, S.H., M.H.

Tri Endro Budianto, S.H., M.H.

Hakim Ketua,

Yusnawati, S.H.

Panitera Pengganti,

Ririn Wijayanti, S.H., M.H.

Halaman 35 dari 36 Putusan PHI Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Tjk



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia
putusan.mahkamahagung.go.id

Perincian biaya :

1. Pendaftaran	: Rp0
2. Proses/ATK	: Rp50.000,00
3. Panggilan	: Rp21.000,00
Jumlah	: Rp71.000,00

(tujuh puluh satu ribu Rupiah)