



PUTUSAN

Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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

PT GADING PURI PERKASA, Perseroan Terbatas yang berkantor pusat di Jalan Kenjeran No. 617, Kel. Kalijudan, Kec. Mulyorejo, Kota Surabaya, didirikan berdasarkan Akta Pendirian Nomor 111 tanggal 18 Juni 2008 dibuat dihadapan Notaris di Surabaya, Noor Irawati, SH., dan telah memperoleh persetujuan Badan Hukum Perseroan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum Dan HAM RI No AHU-53998.AH.01.02.Tahun 2008, tanggal 22 Agustus 2008, yang telah disesuaikan dengan Undang-Undang No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan terakhir mengalami perubahan sesuai Akta Nomor 22 tanggal 4 September 2012 dibuat dihadapan Notaris di Surabaya, Julia Seloadji, SH., serta telah memperoleh persetujuan Badan Hukum Perseroan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-50916.AH.01.02.Tahun 2012 Tanggal 1 Oktober 2012, selanjutnya Perseroan *A Quo* diwakili, **DAVID LONG JUNAIDI**, Tempat/tanggal lahir : Surabaya, 20-04-1981, Laki-Laki, Agama Kristen, Jabatan : Direktur PT. GADING PURI PERKASA, Warga Negara : Indonesia, Status perkawinan : Kawin, yang telah memberikan kuasa kepada **1. MUSTINING NUR RASIANA S,H.**, Perempuan, Agama Islam, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan : Advokat, NIA : 16.02364., **2. KHRISNU WAHYUONO S,H.**, Laki-Laki, Agama Islam, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan : Advokat, NIA : 19.04307., **3. IMAM SETYONO S,H.**, Laki-Laki, Agama Islam, Warga Negara Indonesia, Pekerjaan : Advokat, NIA : 21.10270, Kesemuanya adalah Advokat dan Legal Konsultant "**RASIANA, SH. & Partners**" yang berkedudukan di Puri Indah Blok HH No. 35 Kab. Sidoarjo, Jawa Timur dengan Emailnya : mustiningrasiana51@gmail.com, baik bersama-sama maupun

Hal. 1 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus.PHI/2024/PN Sby



sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Perseroan A Quo, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 7 September 2024, yang telah pula didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 4293/HK/IX/2024 tanggal 18 September 2024, selanjutnya disebut sebagai **Penggugat**;

Lawan

ANDIK ARYANTO UTOMO, Jl. Pumpungan 4 / 64-D, RT 03 RW 02, Kel. Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya, Denny Nobel Nur Rachman Hakim, S.H., M.H. adalah Advokat Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Jawa Timur yang berkantor di Ruko Simopomahan Blok B-2, Kota Surabaya dengan Email-nya : Nobel.denny.dn@gmail.com, dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 24 September 2024,, yang telah pula didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 4492/HK/IV/2024 tanggal 30 September 2024, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

- (1.2) Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya;
Setelah membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Setelah mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Setelah memperhatikan seluruh bukti yang diajukan dipersidangan;

2. TENTANG DUDUK PERKARA

(2.1) Menimbang, bahwa Penggugat melalui Kuasanya dengan Surat Gugatannya tertanggal 17 September 2024 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya pada tanggal 17 September 2024 dalam Register Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa gugatan diajukan setelah melewati proses Bipartit dan mediasi Tripartit, sebagaimana disyaratkan oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Yakni dengan dikeluarkannya Anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo;
2. Bahwa Penggugat adalah pihak yang dirugikan perihal tuntutan tergugat yang tidak beralasan dan berdasar hukum sebagaimana diatur dalam Undang- undang Nomor 13 tahun 2003 yang telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 11 tahun 2020;

Hal. 2 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



3. Bahwa untuk mendapat kepastian hukum, maka Penggugat mengajukan gugatan ini ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya dengan demikian gugatan ini dapat diperiksa oleh pengadilan;

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Penggugat adalah perusahaan yang bergerak di bidang distributor Consumer Goods yang berkantor pusat di Jalan Kenjeran No. 617, Kel. Kalijudan, Kec. Mulyorejo, Kota Surabaya dan Tergugat ditempatkan di cabang atau Gudang yang beralamat di Pergudangan Sinar Gedangan Blok D No. 3 Sidoarjo;
2. Bahwa Penggugat dan Tergugat menjalin hubungan antara pekerja dan pengusaha dan Tergugat adalah pekerja yang bekerja sebagai Sales TO yang ditempatkan di Cabang Sidoarjo;
3. Bahwa Penggugat memberikan upah kepada Tergugat dalam setiap bulannya sebesar Rp4.495.306,00 pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 sebesar Rp4.585.212,00 dalam setiap bulannya, dan upah yang diberikan tersebut telah disepakati oleh para pihak sejak pertama bekerja hingga tergugat di Putus Hubungan Kerjanya;
4. Bahwa sebagaimana diatur dalam pasal 1320 ayat (1) menyatakan sebagian salah satu syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya *"sepakat mereka yang mengikatnya dirinya"*. Juncto pasal 1338 ayat (1) *"semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya"* artinya berdasarkan dasar hukum tersebut antara Penggugat dan Tergugat telah sepakat mengikatkan dirinya atas upah yang telah diberikan setiap bulannya yang telah diterima;
5. Bahwa Tergugat menjalankan pekerjaan pada bagian Sales TO dan bagian yang dikerjakan Tergugat tergantung pada sub kerja dari PT. Inbisco Niagatama Semesta;
6. Bahwa pada tanggal 26 mei 2024 antara pemberi sub kerja (PT. Inbisco Niagatama Semesta) yang dikerjakan oleh Tergugat putus hubungan bisnis / hubungan kerja sama dengan Penggugat yang mengakibatkan penurunan order serta omset Penggugat secara drastis yang mengakibatkan Penggugat dengan sangat terpaksa meliburkan sebagian karyawan serta memutus hubungan kerja sebagian pekerja dimana salah satunya adalah Tergugat untuk mencegah terjadinya kerugian yang terus menerus;

Hal. 3 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa Tergugat di Putus Hubungan Kerja oleh Penggugat pada tanggal 01 Juli 2024 melalui surat yang diberikan kepada Tergugat yang mana menerangkan per tanggal 02 Juli 2024 antara Penggugat dan Tergugat telah putus hubungan kerja dan segala akibat hukumnya;
8. Bahwa tanggal 2 Juli 2024 Penggugat menerima surat permohonan Bipartite yang kedua yang mengatasnamakan Moch. Nur Arifin, Lukman Slamet Wiraji, M. Lucky, Moch. Afil Yuli Kurniawan, Sugianto, Andik Aryanto. Mengundang Penggugat pada tanggal 04 Juli 2024 Perihal permasalahan upah dibawah UMK dan kelebihan jam kerja;
9. Bahwa penggugat tidak mengetahui apakah Tergugat dan Andik Aryanto yang bertandatangan dalam surat yang dikirimkan kepada penggugat perihal Bipartit II tanggal 02 Juli 2024 adalah satu (1) orang yang sama;
10. Bahwa atas undangan yang dikirimkan tersebut Penggugat tidak menanggapi karena penggugat tidak mengetahui apakah Andik Aryanto yang bertandatangan dalam bipartite adalah orang yang sama dengan Tergugat;
11. Bahwa pada tanggal 02 Juli Tergugat di Putus Hubungan Kerjanya oleh Penggugat sebagaimana surat yang dikirimkan oleh penggugat kepada Tergugat dan terhitung saat itu pula hubungan hukum antara penggugat dan tergugat telah berakhir segala hak dan kewajiban para pihak dengan segala akibat hukumnya;
12. Bahwa atas tuntutan yang diperselisihkan oleh Tergugat didalam sidang mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo atau lampiran serta rincian yang berdasar hukum tidak ada satu buktipun yang ditunjukkan oleh Tergugat yang mendukung dan berdasar hukum atas sebagaimana yang telah disampaikan dalam pendapat mediator point 4 halaman 6 dalam anjuran, artinya apa yang diperselisihkan oleh Tergugat sangat tidak mendasar dan beralasan hukum;
13. Bahwa perselisihan hak yang dicatatkan oleh tergugat di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dimana selanjutnya para pihak diklarifikasi dan di mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo / tripartite dan dalam sidang mediasi tersebut Tergugat maupun kuasa yang ditunjuk tidak dapat menjelaskan dengan rinci serta menyampaikan berapa tuntutan atau apa yang diminta artinya apa yang didalilkan tidak dapat dibuktikan secara jelas dan berdasar hukum;
14. Bahwa atas upaya mediasi yang difasilitasi Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo / tripartite, dan risalah perundingan tersebut

Hal. 4 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

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)



Penggugat memberikan keputusan dan berpendirian akhir tidak berkenaan memberikan atau menanggapi apa yang diminta oleh Tergugat karena Penggugat sudah memutuskan Hubungan Kerja Tergugat serta apa yang diperselisihkan oleh Tergugat tidak disertakan bukti-bukti serta kronologi yang jelas dan berdasar hukum;

15. Bahwa setelah dilakukan mediasi selanjutnya mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja kabupaten Sidoarjo mengeluarkan anjuran yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pekerja (Sdr. Andik Aryanto Utomo) melalui kuasa hukumnya (Sdr. Agus Supriyanto, S.H., Denny Nobel Nur Raachman Hakim, S.H,M.H., dan Achmad Chikam S.H. Para advokat dan advokat magang dari Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Jawa Timur) terkait penyelesaian tuntutan kekurangan upah periode tanggal 2 Juli 2022 dan berakhir tanggal 2 Juli 2024 agar segera mengajukan penetapan perhitungan kekurangan upah kepada Pengawas Ktenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
2. Pekerja (Sdr. Andik Aryanto Utomo) melalui kuasa hukumnya (Sdr. Agus Supriyanto, S.H., Denny Nobel Nur Raachman Hakim, S.H,M.H., dan Achmad Chikam S.H. Para advokat dan advokat magang dari Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Jawa Timur) dan Pengusaha PT. Gading Puri Perkasa melalui Kuasa Hukumnya (Sdr. Mustining Nur Rasiana, S.H, Sdr. Imam Setyono, S.H, Sdr. Khrisnu Wahyuono, S.H. dari kantor hukum Advokat & Konsultan Hukum “ Rasiana & Partner”) agar memberikan jawaban atas anjuran ini selambat lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran dengan memberikan tembusan kepada pihak lain;
3. Apabila kedua belah pihak menyetujui anjuran tertulis, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak menghadap mediator Hubungan Industrial untuk dibuatkan Perjanjian Bersama;
4. Apabila para pihak tidak memberikan jawaban dalam batas waktu tersebut diatas dianggap menolak anjuran dan para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran, dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan tersebutke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri Surabaya;

Hal. 5 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



16. Bahwa karena Anjuran Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo tersebut sangat tidak tepat dan tidak sesuai dengan ketentuan Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena tidak memberikan pertimbangan hukum serta memberikan kepastian hukum bagi Penggugat yang mana berdasarkan uraian peristiwa / kronologi yang telah disampaikan apabila antara Penggugat dan Tergugat telah berakhir karena telah adanya Pemutusan Hubungan Kerja maka berakhir pula segala hak dan akibat Hukumnya maka Penggugat menolak atas isi anjuran tersebut dan melakukan upaya hukum dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya untuk mendapatkan kepastian hukum;

Bahwa Berdasarkan Uraian di atas maka Penggugat memohon Kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya c.q Majelis Hakim yang memeriksa, Mengadili Perkara agar bersedia untuk mengabulkan dan **menjatuhkan Putusan dengan amar** sebagai berikut :

DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Putus Hubungan Hukum dan segala akibat Hukumnya antara Penggugat dan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 02 Juli 2024;
3. Menyatakan Penggugat tidak mempunyai kewajiban atas pembayaran Hak Tergugat;
4. Menghukum Tergugat membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono);

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

(2.3) Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim telah mengupayakan dan atau menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

(2.4) Menimbang, bahwa kepada Tergugat dimintakan persetujuan untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

(2.5) Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat menyatakan bersedia untuk melaksanakan persidangan secara elektronik;

Hal. 6 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



(2.6) Menimbang, bahwa pemeriksaan perkara di lanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap di pertahankan oleh Penggugat;

(2.7) Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut pihak Tergugat memberikan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Bahwa, Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya tersebut kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh Tergugat dan kebenaran tersebut terbukti secara hukum;
2. Bahwa, Tergugat tidak akan menanggapi satu per satu dalil-dalil yang dikemukakan Penggugat dalam surat gugatannya. Tergugat hanya akan menanggapi dalil-dalil yang dianggap penting dan perlu untuk diberikan penegasan, penjelasan, dan/atau penerangan guna menguatkan dalil-dalil sanggahan Tergugat. Terhadap dalil-dalil yang tidak ditanggapi, secara tegas Tergugat menolak;
3. Bahwa, mencermati surat gugatan yang diajukan oleh Penggugat, dalam perkara *a quo* Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hak. Atas pokok permasalahan tersebut, Tergugat secara tegas menolaknya dan memberikan jawaban sebagai berikut :

DALAM EKSEPSI

A. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur Libel*).

1. Bahwa, gugatan dapat dinyatakan kabur (*obscur libel*) apabila suatu gugatan mengandung ketidakjelasan tentang :
 - a. Hukum yang menjadi dasar gugatan;
 - b. Obyek sengketa gugatan;
 - c. Petitum yang tidak jelas; atau
 - d. Adanya posita dengan petitum yang saling berlawanan/kontradiktif.
2. Bahwa, bila mencermati gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo*, Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hak. Akan tetapi di dalam petitum gugatannya sebagaimana terurai pada angka 2 dan 3, Penggugat justru meminta agar Pengadilan memberikan putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat tidak berkewajiban membayar hak Tergugat selaku pekerja akibat dari PHK tersebut;

Hal. 7 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



3. Bahwa, antara perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan hal yang berbeda. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2024 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ("UU PPHI") telah memberikan batasan yang jelas mengenai jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat dicampur aduk satu sama lainnya, sebagaimana ketentuan berikut :

Pasal 1 angka 2 UU PPHI :

- *Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.*

Pasal 1 angka 4 UU PPHI :

- *Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.*

4. Bahwa, selain itu telah jelas surat kuasa Penggugat pada pokoknya adalah guna mengajukan gugatan Perselisihan Hak, bukan perselisihan PHK. Sehingga mestinya gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* adalah perselisihan hak bukan PHK;
5. Bahwa, didalam surat gugatannya angka 7 halaman 3 Penggugat menyatakan Tergugat di Putus Hubungan Kerja pada tanggal 02 Juli 2024. Hal tersebut membuktikan bahwa gugatan Penggugat tidak jelas mengenai perselisihan hak atau perselisihan PHK;
6. Bahwa, terkait perselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat saat ini masih dalam proses penyelesaian pada tingkat tripartite, yakni telah dilakukan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo;
7. Bahwa, selain itu didalam posita gugatannya Penggugat tidak menguraikan mengenai **hak apa** yang menjadi sengketa dalam perkara *a quo*. Apakah terkait hak atas upah, lembur, cuti atau istirahat, status hubungan kerja, manfaat jaminan sosial atau lainnya, yang timbul akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan,

Hal. 8 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penggugat hanya menguraikan mengenai peristiwa yang melatar belakangi Tergugat diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat;

8. Bahwa Penggugat menyertakan anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo atas nama Sdr. Sugianto sebagai syarat untuk mengajukan gugatan perselisihan Hak dalam perkara *a quo*, hal tersebut Penggugat tidak memenuhi syarat formil untuk mengajukan gugatan *a quo*;
9. Bahwa, Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan" (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 66, menyatakan dalil Gugatan yang didalamnya terdapat pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil lain, dinyatakan sebagai gugatan yang tidak mempunyai landasan hukum yang jelas;
10. Bahwa, dengan demikian gugatan Penggugat tersebut kabur (*obscuur libel*) karena jenis perselisihan yang digugat adalah terkait perselisihan hak, akan tetapi petitum gugatannya mengenai perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Sehingga oleh karenanya maka gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

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

1. Bahwa, didalam surat gugatannya sebagaimana terurai pada angka 5 dan 6 menyebutkan adanya pihak lain, yaitu PT. Inbisco Niagatama Semesta, yang dijadikan dalih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat yang menjadi dasar timbulnya perselisihan dalam perkara *a quo*;
2. Bahwa, dengan Penggugat telah menyatakan PT. Inbisco Niagatama Semesta sebagai penyebab timbulnya perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat, maka demi lengkapnya gugatan *a quo* seharusnya PT. Inbisco Niagatama Semesta ditarik masuk sebagai pihak dalam perkara *a quo*. Akan tetapi hal ini tidak dilakukan oleh Penggugat, sehingga berakibat gugatan cacat formil dan tidak dapat diterima;

Hal. 9 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



3. Bahwa dalam anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo yang di sertakan dalam gugatan *a quo* adalah atas nama sdr. Sugianto, yang mana hal tersebut menjadi syarat Penggugat untuk mengajukan Gugatan *a quo*;
4. Bahwa dengan Penggugat menyertakan sdr. Sugianto dalam anjuran Dinas Tenaga Kabupaten Sidoarjo sebagai syarat formil dalam gugatan, maka demi lengkapnya gugatan *a quo* seharusnya sdr. Sugianto ditarik masuk sebagai pihak dalam perkara *a quo*. Akan tetapi hal ini tidak dilakukan oleh Penggugat, sehingga berakibat gugatan cacat formil dan tidak dapat diterima;
5. Bahwa, Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan" (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 119, menyatakan bahwa bentuk *error in persona* yang lain disebut *plurium litis consortium*. Pihak yang bertindak sebagai penggugat atau yang ditarik sebagai tergugat:
 - Tidak lengkap, masih ada orang yang mesti ikut bertindak sebagai penggugat atau ditarik tergugat;
 - Oleh karena itu, gugatan mengandung *error in persona* dalam bentuk *plurium litis*, dalam arti gugatan yang diajukan kurang pihaknya.
6. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, terdapat Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, yang adalah sebagai berikut:
 - Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 621 K/Sip/1975, tanggal 25 Mei 1977, menyebutkan: "*Oleh karena pihak ketiga tersebut tidak ikut digugat, gugatan dinyatakan mengandung cacat plurium litis consortium, dan oleh karenanya gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima.*"
 - Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 621 K/Sip/1975, tanggal 25 Mei 1977, menyebutkan: "*Judex Facti salah menerapkan tata tertib beracara. Semestinya pihak ketiga yang bernama Oji sebagai sumber perolehan hak Tergugat I, yang kemudian dipindahkan Tergugat I kepada Tergugat II, harus ikut digugat sebagai Tergugat.*"

Hal. 10 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



Alasannya, dalam kasus ini, Oji mempunyai urgensi untuk membuktikan hak kepemilikannya maupun asal-usul tanah sengketa serta dasar hukum Oji menghibahkan kepada Tergugat I."

7. Bahwa, dengan demikian, karena Penggugat telah tidak mengindahkan ketentuan yang berlaku sebagai tata tertib beracara dalam persidangan perkara *a quo* dan juga telah tidak mengindahkan pendapat ahli dan Yurisprudensi dalam menyusun Gugatan *a quo* yang mana dalam hal ini menyebabkan Gugatan *a quo* mengandung cacat formil, yakni *error in persona* berupa Gugatan kurang pihak atau *plurium litis consortium*.

C. Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*)

8. Bahwa sebagaimana gugatan *a quo* angka 14 halaman 4 menyebutkan :

"bahwa selanjutnya Tergugat mencatatkan perselisihan hak ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo dimana untuk selanjutnya para pihak diklarifikasi dan di mediasi oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo / tripartite"

9. Bahwa, sebagaimana dalil yang dikemukakan oleh Penggugat tersebut, mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo menganjurkan untuk **"mengajukan penetapan perhitungan kekurangan upah kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur"** sesuai kewenangannya yang diatur dalam Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Jo. Permenaker No. 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;

10. Bahwa, saat ini Tergugat sudah mengajukan penetapan perhitungan kekurangan upah (perselisihan hak) ke **Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur** dan telah dilakukan pemeriksaan dan uji ketenagakerjaan;

11. Bahwa, dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

D. Gugatan *Error in Persona*

Hal. 11 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



12. Bahwa dalam gugatan *a quo* Penggugat mengajukan gugatan kepada Andik Aryanto Utomo beralamat di Jl. Pumpungan 4/64-D, RT 03 RW 02 Kel. Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, namun Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo atas nama sdr. Sugianto yang disertakan dalam mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial;
13. Bahwa Gugatan penggugat salah sasaran (*error in persona*) dimana yang ditarik sebagai Tergugat keliru (*gemis aanhoeda nigheid*);
14. Bahwa, Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan" (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), adanya kesalahan dalam bentuk menarik orang sebagai tergugat keliru (*gemis aanhoeda nigheid*);
15. Bahwa, dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa, dalil-dalil yang termuat pada bagian eksepsi di atas mohon dianggap terulang dan termuat kembali serta menjadi satu kesatuan dengan bagian pokok perkara ini;
2. Bahwa, Tergugat sekali lagi menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya tersebut kecuali terhadap hal-hal yang secara tegas dan tertulis diakui kebenarannya oleh Tergugat dan kebenaran tersebut terbukti secara hukum;
3. Bahwa, terhadap poin 3 dalam posita gugatannya Penggugat keliru memahami hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat yang mana selama bekerja Tergugat tidak pernah menandatangani dan membuat perjanjian kerja hal tersebut berlaku pasal 57 ayat 2 undang undang No 13 tahun 2003 yang diubah dalam Undang Undang no 6 tahun 2023;
4. Bahwa, Penggugat keliru mengutip ketentuan pasal 1320 BW hanya bersandar pada unsur "sepakat" dalam suatu perjanjian. Terdapat unsur lain yang seharusnya diuraikan, termasuk namun tidak terbatas unsur "causa yang halal";

Hal. 12 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



5. Bahwa, mengenai kekurangan upah yang menurut asumsi Penggugat telah disepakati adalah tidak benar karena tidak pernah ada kesepakatan yang dibuat terkait upah dan jangka waktu pekerjaan antara pemberi kerja selaku penggugat dan pekerja selaku tergugat dan hal tersebut bertentangan dengan ketentuan pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja yang pada pokoknya melarang Pengusaha atau pemberi kerja (i.c. Penggugat) membayar upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Demikian pula dengan kelebihan jam kerja yang seharusnya menjadi kewajiban Penggugat apabila mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja yang ditetapkan undang-undang;
6. Bahwa, sebagaimana didalilkan Tergugat pada bagian eksepsi di atas, saat ini mengenai kekurangan upah (karena upah dibawah UMK) saat ini masih dalam pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur dan telah dilakukan pemeriksaan serta pengujian ketenagakerjaan untuk menentukan apakah ada pelanggaran membayar upah dibawah UMK atau tidak yang menjadi kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Jo. Permenaker No. 1 tahun 2020 tentang Perubahan Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
7. Bahwa, Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat dalam posita angka gugatannya yang pada angka 5 s/d 12 yang pada pokoknya mendalilkan mengenai pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat. Terhadap hal tersebut Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut :
 - a. Bahwa, dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat tersebut tidak benar dan menyimpang dari pokok gugatan mengenai perselisihan hak;
 - b. Bahwa, dalil Penggugat mengenai perbuatan PT. Inbisco Niagatama Semesta yang dijadikan dalih melakukan PHK terhadap Tergugat adalah tidak benar dan atau tidak dapat dikonfirmasi kebenarannya oleh karena PT. Inbisco Niagatama Semesta tidak ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo*;
8. Bahwa, oleh karena Penggugat tidak merinci mengenai perselisihan hak yang dimaksud didalam gugatannya dan Penggugat hanya

Hal. 13 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



menguraikan mengenai perselisihan PHK maka Tergugat tidak dapat memberikan tanggapan atas perselisihan dimaksud, sehingga oleh karenanya secara tegas Tergugat menolaknya;

9. Bahwa, dengan demikian dalil-dalil gugatan Penggugat telah terbantahkan seluruhnya, sehingga sudah sepatutnya gugatan *a quo* ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidak dapat diterima;

Berdasarkan segala hal yang terurai diatas, maka Tergugat mohon dengan hormat kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* sudilah kiranya berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

DALAM EKSEPSI

1. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

DALAM POKOK PERKARA

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

Atau,

Apabila Yang Terhormat Majelis Hakim Pengadilan Negeri Surabaya yang mengadili dan memeriksa perkara *aquo* mempunyai pertimbangan lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

(2.8) Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Replik dan Tergugat menaggapinya dengan mengajukan Duplik;

(2.9) Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan bukti surat berupa :

1. Copy dari Asli, Surat dari PT Inbisco Niagatama Semesta No : 001/EXTERNAL/IBN/03/2024 tertanggal 01 April 2024, Hal : Pemberitahuan Perubahan Subdist M3 Sidoarjo Utara, ditujukan kepada Subdist PT Gading Puri Perkasa, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti P-1;
2. Copy dari Asli, Internal Audit Data Omset Cabang Sidoarjo Periode Maret sampai dengan Juni 2024, tertanggal 3 Juli 2024, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti P-2;
3. Copy dari Asli, Surat PT Gading Puri Perkasa di tujukan kepada Sdr Andik Aryanto Utomo tertanggal 10 Juni 2024 Perihal : Surat

Hal. 14 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



Pemberitahuan Karyawan Dirumahkan, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti P-3;

4. Copy dari Asli, Surat dari Sdr Andik Aryanto Utomo ditujukan kepada Pimpinan PT Gading Puri Perkasa tertanggal 11 Juni 2024, Perihal : Penolakan dirumahkan, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti P-4;
5. Copy dari Asli, Surat Pemutusan Hubungan Kerja Nomor : 004/PT.GPP/PHK/VII/2024 tertanggal 1 Juli 2024, berlaku efektif tanggal 2 Juli 2024 (Juga berlaku sebagai Tanda Terima/Resi Pengiriman No. 031430029281024 tercopy), bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti P-5;
6. Copy dari Asli, Surat dari Moch. Nur Arifin, Lukman Slamet Wiraji, M. Lucky, Moch. Afil Yuli Kurniawan tertanggal 02 Juli 2024, Perihal : (undangan) Bipartit II, di tujukan kepada Pimpinan PT Gading Puri Perkasa, d/a Pergudangan Sinar Gedangan Blok D3 No 3, Sidoarjo, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti P-6;

(2.10) Menimbang, bahwa dimuka persidangan, Penggugat telah menyatakan tidak mengajukan saksi dan/atau ahli;

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

1. Copy sesuai Asli, Surat Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (Federation of Indonesian Metal Worker Union), Provinsi Jawa Timur, Nomor : A.067/LBH-FSPMI/VI/2024/Jatim, tertanggal 11 Juni 2024, Perihal : Laporan Upah dibawah UMK, Kelebihan Jam Kerja, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-1;
2. Copy sesuai Asli, Surat Tanda Terima tertanggal 11 Juni 2024 dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Jl. Dukuh Menanggal 124-126, Surabaya, Telp : (031) 8280254 atas Surat Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (Federation of Indonesian Metal Worker Union), Provinsi Jawa Timur, Nomor : A.067/LBH-FSPMI/VI/2024/Jatim, tertanggal 11 Juni 2024, Perihal : Laporan Upah dibawah UMK, Kelebihan Jam Kerja, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-2;
3. Copy sesuai Asli, Surat Tanda Terima tertanggal 02-10-2024 dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Jl. Dukuh Menanggal 124-126, Surabaya, Telp : (031) 8280254 atas Copy Rekening Upah a/n Moch. Nur Arifin, Andi K, Moch. Afil Yuli Kurniawan,

Hal. 15 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



Lukman Slamet Wiraji, M. Lucky, Sugianto, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-3;

4. Copy sesuai Asli, Surat Tanda Terima tertanggal (kosong) dari Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, Jl. Dukuh Menanggal 124-126, Surabaya, Telp : (031) 8280254 atas Berkas 6 orang, Riduan, Nur Arifin, M. Afil, Lukman, Lucky, Andi P, Sugianto, tanggal surat 23-10-2024 Perihal : Berkas 7 orang & table kekurangan upah, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-4;
5. Copy sesuai Asli, Surat Perjanjian Bersama antara Dwi Prasetyo (HRD/ mewakili PT Gading Puri Perkasa) dan Denny Nobel Nur Rochman Hakim (LBH FSPMI Jatim / mewakili Sdr. Lukman Slamet Wiraji Dkk 6 orang) tertanggal 24 Juli 2024, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-5;
6. Copy sesuai Print Out, beberapa Print Out Rekening Tahapan Xpresi Bank BCA KCP Krian, No Rekening : 1841285625, Mata Uang : IDR, a/n Andik K Aryanto Utomo, d/a Sukolilo RT003 RW002, Jawa Timur, Pumpungan 4/64-D, Kota Surabaya 60118, Indonesia, dengan keterangan adanya uang masuk pada periode sebagai berikut :
 1. Periode November 2022, tgl 30/11 TRSF E-BANKING CR, Rp4.333.581,00
 2. Periode Desember 2022, tgl 29/12 TRSF E-BANKING CR, Rp4.353.581,00
 3. Periode Januari 2023, (tidak ada uang masuk);
 4. Periode Februari 2023, tgl 01/02 TRSF E-BANKING CR, Rp3.927.493,28
 5. Periode Maret 2023, tgl 02/03 TRSF E-BANKING CR, Rp4.384.305,50 dan tgl 31/03 TRSF E-BANKING CR, Rp4.460.305,00
 6. Periode April 2023, tgl 18/04 TRSF E-BANKING CR, Rp2.895.300,00 dan tgl 29/04 TRSF E-BANKING CR, Rp4.241.305,50
 7. Periode Mei 2023, tgl 31/05 TRSF E-BANKING CR, Rp4.328.305,50
 8. Periode Juni 2023, tgl 28/06 TRSF E-BANKING CR, Rp4.430.305,50
 9. Periode Juli 2023, tgl 29/07 TRSF E-BANKING CR, Rp4.400.305,50
 10. Periode Agustus 2023, (tidak ada uang masuk);
 11. Periode September 2023, tgl 01/09 TRSF E-BANKING CR, Rp4.281.305,50 dan tgl 30/09 TRSF E-BANKING CR, Rp4.050.305,50

Hal. 16 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



12. Periode Oktober 2023, tgl 31/10 TRSF E-BANKING CR,
Rp4.465.305,50

7. Copy sesuai print out Profil perusahaan PT. Gading Puri Perkasa dari DITJEN AHU ONLINE, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-7;
8. Copy sesuai Asli Tanda Terima Penahanan ijazah tertanggal 21 Februari 2022 bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-8;
9. Copy sesuai Asli Tanda Terima Penahanan BPKB Kendaraan Bermotor Merk Yamaha Tahun 2016 dengan pikat Nomor L 5175 CS tertanggal 21 Februari 2022, bermaterai cukup, selanjutnya disebut Bukti T-9;

(2.12) Menimbang, bahwa dimuka persidangan, Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi dan atau ahli;

(2.13) Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 25 November 2024;

(2.14) 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;

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

(3.1) DALAM EKSEPSI

(3.1.1) Menimbang, bahwa bersamaan dengan jawabannya Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya sebagai berikut:

(3.1.1.1) Bahwa Gugatan Penggugat Kabur (*Obscure Libel*), karena mengandung ketidakjelasan tentang : a. Hukum yang menjadi dasar gugatan, b. Obyek sengketa, c. Petitum yang tidak jelas; atau d. Adanya posita dengan petitum yang saling berlawanan/kontradiktif, hal ini terlihat dalam Surat Gugatan Penggugat tertulis perselisihan hak. Akan tetapi di dalam petitum gugatannya pada angka 2 dan 3, Penggugat justru meminta agar Pengadilan memberikan putusan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara Penggugat dengan Tergugat dan Penggugat tidak berkewajiban membayar hak Tergugat selaku pekerja akibat dari PHK tersebut hingga diajukannya jawaban ini, dilain hal Penggugat menyertakan anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo atas nama Sdr. Sugianto sebagai syarat untuk mengajukan gugatan perselisihan Hak dalam perkara *a quo*, hal tersebut Penggugat tidak memenuhi syarat formil untuk mengajukan gugatan *a quo*, dan dalam melakukan PHK, posita gugatannya Penggugat tidak

Hal. 17 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



menguraikan mengenai **hak apa** yang menjadi sengketa dalam perkara *a quo*, jika berkaitan dengan PHK antara Penggugat dengan Tergugat saat ini menurut Tergugat masih dalam proses penyelesaian pada tingkat tripartite, yakni telah dilakukan mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo, sedangkan menurut Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan" (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 66, menyatakan dalil Gugatan yang didalamnya terdapat pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil lain, dinyatakan sebagai gugatan yang tidak mempunyai landasan hukum yang jelas, dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

(3.1.1.2) Bahwa Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*), karena didalam surat gugatannya pada angka 5 dan 6 menyebutkan adanya pihak lain, yaitu PT. Inbisco Niagatama Semesta, yang dijadikan dalih untuk melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Tergugat yang menjadi dasar timbulnya perselisihan dalam perkara *a quo*, seharusnya PT. Inbisco Niagatama Semesta dan Sdr. Sugianto ditarik masuk sebagai pihak dalam perkara *a quo*. Akan tetapi hal ini tidak dilakukan oleh Penggugat, sehingga berakibat gugatan cacat formil dan tidak dapat diterima, sebagaimana pendapat Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan" (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 119, dan Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 621 K/Sip/1975, tanggal 25 Mei 1977, dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

(3.1.1.3) Bahwa Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*), karena selain Mediator Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo menganjurkan untuk "mengajukan penetapan perhitungan kekurangan upah kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur" sesuai kewenangannya yang diatur dalam Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Jo. Permenaker No. 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, gugatan

Hal. 18 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



Penggugat belum saatnya diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial oleh karena terkait perselisihan hak berupa kekurangan upah masih dilakukan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan saat ini sedang diajukan penetapan perhitungan kekurangan upah (perselisihan hak) ke Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dan telah dilakukan pemeriksaan dan uji ketenagakerjaan, dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

(3.1.1.4) Bahwa Gugatan Penggugat *Error In Persona*, karena Penggugat mengajukan gugatan kepada Andik Aryanto Utomo beralamat di Jl. Pumpungan 4/64-D, RT 03 RW 02 Kel. Menur Pumpungan, Kec. Sukolilo, Kota Surabaya, namun Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sidoarjo atas nama sdr. Sugianto yang disertakan dalam mengajukan Gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial (Gugatan penggugat salah sasaran (*error in persona*) dimana yang ditarik sebagai Tergugat keliru (*gemis aanhoeda nigheid*)), dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

(3.1.2) Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu eksepsi tersebut:

(3.1.2.1) Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka

(3.1.1.1) Pertimbangan Putusan ini, Majelis Hakim mempertimbangkannya, bahwa dalam prakteknya, selain gugatan perselisihan hak dan PHK bias diajukan sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama, gugatan Penggugat yang mencantumkan Petitum angka 2 (dua) yang menyatakan : "Menyatakan Putus Hubungan Hukum dan segala akibat Hukumnya antara Penggugat dan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 02 Juli 2024" dan Petitum angka 3 (tiga) yang menyatakan : "Menyatakan Penggugat tidak mempunyai kewajiban atas pembayaran Hak Tergugat" tidak serta merta membuat Gugatan Penggugat kabur, karena Petitum angka 2 (dua) dimohonkan Penggugat untuk menjadi dasar / alas hak munculnya hak-hak normative ketenagakerjaan Tergugat walaupun *in casu* Penggugat memohon juga agar hak *a quo* tidak di bebaskan kepada Penggugat dengan alasan sebagaimana disebutkan pada Posita angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024, oleh

Hal. 19 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat kabur (*Obscuur Libel*), tidak sesuai dengan hukum dan harus dinyatakan di tolak;

(3.1.2.2) Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka **(3.1.1.2)** Pertimbangan Putusan ini, Majelis Hakim mempertimbangkannya bahwa PT. Inbisco Niagatama Semesta bukanlah pihak yang terikat hubungan kerja dengan Tergugat (*In Casu* tidak mempunyai Legal Standing sebagai Pihak, terbukti Pihak Penggugat dan Tergugat tidak mengajukan Perjanjian Perburuhan secara konkrit, yang dapat membuat PT. Inbisco Niagatama Semesta mempunyai kewajiban hukum pada salah satu pihak maupun kedua belah pihak (Penggugat dan Tergugat) berdasarkan hukum perburuhan), sedangkan nama sdr. Sugianto tidak tercantum dalam Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No. 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024, Perihal Pengantar Anjuran maupun dalam Surat Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No. 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024, Perihal Anjuran, sehingga Eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat Kurang Pihak (*Plurium Litis Consortium*), karena didalam Posita surat gugatannya pada angka 5 (lima) dan angka 6 (enam) yang menyebutkan adanya pihak lain, yaitu PT. Inbisco Niagatama Semesta, tidak beralaskan hukum dan harus dinyatakan di tolak;

(3.1.2.3) Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka **(3.1.1.3)** Pertimbangan Putusan ini, Majelis Hakim berpendapat bahwa Gugatan perselisihan PHK, bisa diajukan secara terpisah dan lebih dulu sebelum gugatan Hak Pekerja (yang bukan hak uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak), yaitu hak selain Hak Pekerja akibat adanya PHK diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial (mis : kekurangan upah, kekurangan lembur dan atau kekurangan hak normative lainnya selain Hak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak), artinya gugatan perselisihan hak yang harus di bayarkan sebelum terjadinya PHK, bisa diajukan bahkan setelah adanya putusan PHK, sebagai ilustrasi, bisa jadi ada kemungkinan dan atau adanya kondisi dimana bukti-bukti yang di butuhkan dalam penuntutan hak pekerja belum dapat di kumpulkan atau di temukan sementara proses PHK harus di lakukan sesegera mungkin karena hubungan industrial antara Pekerja dan Pengusaha sudah sedemikian memburuknya, dan sangat tidak adil bagi Pengusaha apabila gugatan PHK tersebut harus dipending atau “harus” menunggu lebih dulu terkumpulnya bukti-bukti yang di butuhkan dalam

Hal. 20 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



penuntutan hak pekerja *a quo* (Vide bertentangan dengan Azas Keadilan, Azas Kemanfaatan Hukum dan Azas Kepastian hukum Jo Pasal 100 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), sebab Pengusaha harus tetap membayar upah pekerja *a quo* selama proses pengumpulan bukti *a quo* berlangsung, oleh karenanya eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*), tidak beralaskan hukum dan harus dinyatakan di tolak;

(3.1.2.4) Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat pada angka

(3.1.1.4) Pertimbangan Putusan ini, Majelis Hakim berpendapat bahwa nama sdr. Sugianto tidak tercantum dalam Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No. 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024, Perihal Pengantar Anjuran maupun dalam Surat Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No. 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024, Perihal Anjuran, maka eksepsi Tergugat yang menyatakan Gugatan Penggugat *Error In Persona*, tidak beralaskan hukum dan harus dinyatakan di tolak;

(3.2) DALAM POKOK PERKARA

(3.2.1) Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan hak, dalam hal ini point pentingnya Penggugat menuntut dinyatakan tidak mempunyai kewajiban atas segala Hak Tergugat yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 02 Juli 2024, sebagaimana Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 004/PT.GPP/PHK/VII/2024 tertanggal 1 Juli 2024, dengan segala akibat Hukumnya;

(3.2.2) Menimbang, bahwa Penggugat dalam Posita angka 2 (dua), angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024 pada pokoknya mendalilkan adanya hubungan kerja dengan Tergugat dengan besaran upah sebesar Rp4.495.306,00 (empat juta empat ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus enam rupiah) pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 sebesar Rp4.585.212,00 (empat juta lima ratus delapan puluh lima ribu dua ratus dua belas rupiah) per bulannya, dan upah yang diberikan tersebut telah disepakati oleh para pihak sejak pertama bekerja, dan Tergugat ditempatkan di bagian Sales TO di cabang atau Gudang Penggugat yang beralamat di Pergudangan Sinar Gedangan Blok D No. 3, Sidoarjo. Dan bagian pekerjaan Tergugat adalah untuk memenuhi kebutuhan pada sub kerja dari PT. Inbisco Niagatama Semesta atau biasa

Hal. 21 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



disebut Mayora yang selama ini telah bekerja sama dengan Penggugat, selanjutnya pada perkembangannya PT. Inbisco Niagatama Semesta atau biasa disebut Mayora secara sepihak memutus Kerjasama dengan Penggugat per tanggal 26 Mei 2024, sebagaimana surat dari PT. Inbisco Niagatama Semesta No. 001/EXTERNAL/IBN/03/2024, perihal Pemberitahuan Perubahan Subdist M3 tertanggal 1 April 2024, dimana Penggugat dengan sangat terpaksa meliburkan sebagian karyawan serta memutus hubungan kerja sebagian pekerja dimana salah satunya adalah Tergugat untuk mencegah terjadinya kerugian yang terus menerus, dengan memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat sebagaimana Surat No. 004/PT.GPP/PHK/VII/2024 tertanggal 1 Juli 2024;

(3.2.3) Menimbang, bahwa Tergugat mendalilkan kekurangan upah yang menurut asumsi Penggugat telah disepakati adalah tidak benar bahkan tidak pernah terjadi kesepakatan tersebut dan bertentangan dengan ketentuan pasal 88E ayat (2) UU Cipta Kerja yang pada pokoknya melarang Pengusaha atau pemberi kerja (i.c. Penggugat) membayar upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Demikian pula dengan kelebihan jam kerja yang seharusnya menjadi kewajiban Penggugat apabila mempekerjakan pekerja lebih dari waktu kerja yang ditetapkan undang-undang dan saat ini masih dalam pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur dan telah dilakukan pemeriksaan serta pengujian ketenagakerjaan untuk menentukan apakah ada pelanggaran membayar upah dibawah UMK atau tidak yang menjadi kewenangan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Jo. Permenaker No. 1 tahun 2020 tentang Perubahan Permenaker No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan (Vide angka 5 (lima), angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) pada Bagian : Dalam Pokok Perkara, Surat Jawaban Tergugat tertanggal 21 Oktober 2024), sedangkan mengenai perselisihan hak yang dimaksud didalam gugatannya dan Penggugat hanya menguraikan mengenai perselisihan PHK maka Tergugat tidak dapat memberikan tanggapan atas perselisihan dimaksud, sehingga oleh karenanya secara tegas Tegugat menolaknya;

(3.2.4) Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti hal-hal sebagai berikut :

Hal. 22 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



- a. Bahwa Penggugat mengakui bahwa Tergugat adalah karyawannya dengan besaran upah sebesar Rp4.495.306,00 (empat juta empat ratus sembilan puluh lima ribu tiga ratus enam rupiah) pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 sebesar Rp4.585.212,00 (empat juta lima ratus delapan puluh lima ribu dua ratus dua belas rupiah) per bulannya (Vide Posita angka 2 (dua), angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024);
- b. Bahwa PT. Inbisco Niagatama Semesta atau biasa disebut Mayora secara sepihak memutus Kerjasama dengan Penggugat per tanggal 26 Mei 2024, sebagaimana surat No. 001/EXTERNAL/IBN/03/2024, perihal Pemberitahuan Perubahan Subdist M3 tertanggal 1 April 2024, sehingga Penggugat mengambil Langkah untuk melakukan Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap beberapa karyawan, salah satunya Tergugat supaya kondisi produktifitas perusahaan tetap berjalan dan tidak terus menerus mengalami kerugian yang berkepanjangan, dengan memberikan Surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat sebagaimana Surat Pemutusan Hubungan Kerja Surat No. 004/PT.GPP/PHK/VII/2024 tertanggal 1 Juli 2024 (Vide Posita angka 6 (enam) dan angka 7 (tujuh) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024) Jo angka 7 (tujuh) pada bagian :B. Keterangan Pihak Pengusaha PT Gading Puri Perkasa melalui kuasa hukumnya (Sdr. Mustining Nur Rasiana, SH., Sdr. Imam Setyono, SH., dan Sdr. Khrisnu Wahyuono, SH., dari Kantor Hukum Advokat & Konsultan Hukum "Rasiana, SH & Partner", dalam Surat Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No. 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024, Perihal Pengantar Anjuran beserta lampirannya, Surat Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No. 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024, Perihal Anjuran);
- c. Bahwa Penggugat tidak bersedia dibebani kewajiban atas segala Hak Tergugat yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanpa menyebutkan dalil dan atau dasar hukum peraturan perundang-undangan yang berlaku yang mendukung tuntutan tersebut (Vide Posita angka 11 (sebelas) dan angka 16 (enam belas) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024);

Hal. 23 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



- d. Bahwa mengenai perselisihan hak yang dimaksud didalam gugatannya dan Penggugat hanya menguraikan mengenai perselisihan PHK maka Tergugat tidak dapat memberikan tanggapan atas perselisihan dimaksud, sehingga oleh karenanya secara tegas Tergugat menolaknya (Vide angka 8 (delapan) pada Bagian : Dalam Pokok Perkara, Surat Jawaban Tergugat tertanggal 17 Oktober 2024);

(3.2.5) Menimbang, bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah apakah Putus Hubungan Hukum dan segala akibat Hukumnya antara Penggugat dan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 02 Juli 2024 memang terjadi dan apakah Penggugat berhak untuk tidak dikenai kewajiban untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sehubungan adanya pemutusan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat;

(3.2.6) Menimbang, bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat disangkal, maka berdasarkan Pasal 163 HIR/ Pasal 283 RBg Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

(3.2.7) Menimbang, bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan Bukti berupa Bukti P-1 sampai dengan P-6 dan Penggugat tidak mengajukan saksi maupun ahli;

(3.2.8) Menimbang, bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan Bukti berupa Bukti T-1 sampai dengan T-6 dan Tergugat tidak mengajukan saksi maupun ahli;

(3.2.9) Menimbang, bahwa berdasarkan dalil-dalil dan bukti-bukti Penggugat maupun Tergugat tersebut diatas, Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

(3.2.10) Menimbang, bahwa berdasarkan lampiran gugatan Penggugat berupa Surat dari Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024 Perihal : Pengantar Anjuran, yang telah pula dilampiri Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Sidoarjo No 500.15.15.2/3627/438.5.7/2024 tertanggal 28 Agustus 2024 Perihal : Anjuran, Majelis Hakim berpendapat telah terbukti surat gugatan Penggugat telah memenuhi ketentuan Pasal 83 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh karenanya surat gugatan tersebut patut untuk diterima, selanjutnya untuk di periksa dan diputus menurut hukum dalam perkara ini;

Hal. 24 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



(3.2.11) Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti P-1 sampai dengan P-6 dan Bukti T-1 sampai dengan T-6, Majelis Hakim berpendapat pihak Penggugat dan pihak Tergugat mempunyai legal standing untuk menjadi pihak yang berperkara sesuai ketentuan Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

(3.2.12) Menimbang, bahwa Penggugat pada Petitum angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024, meminta Majelis Hakim supaya menyatakan Putus Hubungan Hukum dan segala akibat Hukumnya antara Penggugat dan Tergugat karena Pemutusan Hubungan Kerja sejak tanggal 02 Juli 2024 dan menyatakan Penggugat tidak mempunyai kewajiban atas pembayaran Hak Tergugat, Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

(3.2.13) Menimbang, bahwa terdapat kondisi-kondisi sebagai berikut :

- a. Tidak adanya informasi berapa jumlah seluruh karyawan yang dipekerjakan oleh Penggugat, untuk sekedar dijadikan indikator seberapa besar kondisi keuangan Penggugat;
- b. Tidak adanya Perjanjian Kerja antara Penggugat dan Tergugat, sehingga tidak dapat ditentukan status Tergugat sebagai karyawan PKWT atau PKWTT;
- c. Tidak adanya surat pengangkatan Tergugat sebagai karyawan;
- d. Tidak adanya slip gaji karyawan / Tergugat untuk mengetahui komponen upah yang dijadikan acuan dasar dalam penghitungan hak-hak normative Tergugat;
- e. Tidak adanya informasi kehadiran kerja dalam seminggu, sisa cuti, ada atau tidaknya jeda kerja;
- f. Bukti Tergugat, berupa rekening koran atas nama Tergugat yaitu Bukti T-6 lampiran urutan huruf pada putusan ini (c dan j) : Periode Januari 2023, (tidak ada uang masuk), dan Periode Agustus 2023, (tidak ada uang masuk), selain saat itu tidak diketahui apakah pada bulan tersebut masih ada hubungan kerja atau tidak, Tergugat memang bekerja di perusahaan Penggugat atau tidak;
- g. Tidak adanya informasi adanya Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku di perusahaan Penggugat;



- h. Tidak adanya keadaan Kahar dan atau Force Majeure yang di deklarasikan oleh Penggugat pada saat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat;
- i. Pada Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024 tidak terdapat ketentuan peraturan perundang-undangan yang mendasari tindakan PHK yang di lakukan Penggugat terhadap Tergugat;

(3.2.14) Menimbang, bahwa Penggugat tidak bersedia dibebani kewajiban atas segala Hak Tergugat yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan mendalilkan pada keadaan yang tersebut pada angka 6 (enam) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024, sedangkan pada faktanya PHK berdasarkan keadaan tersebut telah diatur dalam ketentuan Pasal 43 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, menyatakan :

Ayat (1) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian maka Pekerja/ Buruh berhak atas :

- a. uang pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Dengan Penjelasan sebagai berikut : “Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil audit internal atau audit eksternal.”

Ayat (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas :

- a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

Dengan Penjelasan sebagai berikut : “Efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian ditandai dengan antara lain adanya potensi penurunan



produktivitas Perusahaan atau penurunan laba yang berdampak pada operasional Perusahaan.”

(3.2.15) Menimbang, bahwa perselisihan hak yang didalilkan oleh Penggugat dapat di tafsirkan ternyata bertujuan supaya Penggugat tidak dikenai dan atau dibebaskan atas kewajiban untuk membayar hak-hak Tergugat sehubungan adanya pemutusan hubungan kerja yang di lakukan oleh Penggugat *a quo*, ternyata bertentangan dengan substansi ketentuan Pasal 43 ayat 2 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 mewajibkan Penggugat untuk tetap membayar uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), oleh karenanya Petitum angka 2 (dua) dan angka 3 (tiga) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024 tidak beralasan hukum dan demi hukum harus dinyatakan ditolak;

(3.2.16) Menimbang, bahwa nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

(3.2.17) Memperhatikan Pasal 132b HIR / Pasal 157 R.Bg, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

4. MENGADILI:

4.1. Dalam Eksepsi

Menolak tuntutan Eksepsi Tergugat tersebut;

4.2. Dalam Pokok Perkara

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara sejumlah Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada hari Senin, tanggal 02 Desember 2024, oleh kami, Nyoman Ayu Wulandari,

Hal. 27 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



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

S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua, Tri Heddy Taruna, S.H., M.H. dan Daud Salama, S.H., M.H. masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby tanggal 17 September 2024, putusan tersebut diucapkan pada hari **Senin**, tanggal **09 Desember 2024** dalam persidangan terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan dihadiri oleh para Hakim Anggota tersebut, Yoeliati, S.Sos, M.Si., Panitera Pengganti, dan telah dikirim secara elektronik melalui system informasi pengadilan pada hari itu juga kepada Penggugat melalui domisili elektroniknya pada email : mustiningrasiana51@gmail.com, dan Kuasa Tergugat melalui domisili elektroniknya pada email : Nobel.denny.dn@gmail.com.

Hakim Anggota,

Ketua Majelis,

Ttd,

Ttd,

Tri Heddy Taruna, S.H

Nyoman Ayu Wulandari, S.H, M.H.

Ttd,

Daud Salama, S.H,M.H

Panitera Pengganti ,

Ttd,

Yoeliati, S.Sos., M.Si

Rincian Biaya Perkara :

- Biaya Pemanggilan	: Rp40.000,00
- Meterai	: <u>Rp10.000,00</u>
Jumlah	: Rp50.000,00

(lima puluh ribu rupiah)

Hal. 28 dari 28 hal. Put. Nomor 97/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

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)

