



PUTUSAN

Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

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, serta Akta Berita Acara tanggal 31 Mei 2014 Nomor 228 bertalian dengan akta terakhir yaitu Berita Acara tanggal 30 September 2014 Nomor 273, 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 memberikan kuasa kepada, **MUSTINING NUR RASIANA S,H., KHRISNU WAHYUONO S,H., IMAM SETYONO S,H.**, kesemuanya adalah Advokat dan Legal Konsultan pada Kantor "**RASIANA, SH. & Partners**" yang beralamat di Puri Indah Blok HH No. 35, Suko, Kabupaten Sidoarjo, Propinsi Jawa Timur, dengan Emailnya: *mustiningrasiana51@gmail.com*, baik bersama-sama maupun

Halaman 1 dari 25 halaman Putusan Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



sendiri-sendiri bertindak untuk dan atas nama Perseroan 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

SUGIANTO, yang beralamat di Jl. Makmur No.11 RT 05 RW 03, Betro, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, dalam hal ini diwakili oleh kuasanya, **AGUS SUPRIYANTO, S.H, DENNY NOBEL NUR RACHMAN HAKIM, S.H., M.H.**, Para Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia Provinsi Jawa Timur yang beralamat di Jalan Simopomahan II, Simo Mulyo Kota Surabaya dengan Email-nya : *Nobel.denny.dn@gmail.com*, dalam hal ini bertindak berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 1 Oktober 2024,, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 4513/HK/X./2024 tanggal 1 Oktober 2024, untuk selanjutnya disebut sebagai **Tergugat**;

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;

TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat 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 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby, telah mengajukan gugatan sebagai berikut;

1. Bahwa Penggugat adalah Perusahaan Distributor yang bergerak pada bidang consumer goods yang dalam hal ini berkantor pusat di Jalan Kenjeran No. 617, Kel. Kalijudan, Kec. Mulyorejo, Kota Surabaya dan memiliki cabang atau Gudang di Pergudangan Sinar Gedangan Blok D No. 3, Sidoarjo sebagaimana Tergugat dipekerjakan.
2. Bahwa Tergugat bekerja di bagian driver untuk memenuhi kebutuhan pada sub kerja dari PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA atau biasa disebut MAYORA yang selama ini telah bekerjasama dengan Penggugat.



3. Bahwa dari awal masuk bekerja Tergugat sudah diberi penjelasan tentang pekerjaannya adalah untuk memenuhi subkerja dari PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA atau biasa disebut MAYORA dan terutama terkait upah Tergugat juga telah sepakat atas upah yang diberikan oleh Penggugat yakni sesuai dengan kemampuan Penggugat. Dan telah disepakati oleh Tergugat pada waktu itu, sehingga dianggap sudah tidak ada masalah karena sudah disepakati sendiri oleh Tergugat.
4. Bahwa atas dasar kesepakatan pekerjaan dan upah tersebut, berdasarkan Pasal 1320 ayat (1) KUHPerdata yang menyebutkan "*menyatakan sebagian salah satu syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya 'sepakat mereka yang mengikatkan dirinya'.* Juncto pasal 1338 ayat (1) KUHPerdata yang menyebutkan "*semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya*". Dengan demikian atas dasar kesepakatan yang telah dibuat antara Penggugat dengan Tergugat pada awal bekerja terutama terkait dengan kesepakatan upah yang diterima oleh Tergugat dan Tergugat telah menjalankan pekerjaannya sesuai bagian yang disepakati pula, maka secara sah kesepakatan tersebut dianggap sebagai aturan yang patut untuk dipatuhi tanpa adanya tuntutan dan masing-masing pihak antara Penggugat dan Tergugat telah mengikatkan dirinya atas upah yang telah disepakati dalam melaksanakan pekerjaannya.
5. Bahwa secara tiba-tiba Penggugat mendapatkan surat dari PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA atau biasa disebut MAYORA yang pada intinya surat tersebut menyatakan 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.
6. Bahwa dengan secara sepihak subkerja dari PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA atau biasa disebut MAYORA memutus Kerjasama dengan Penggugat sebagaimana poin 5 tersebut diatas, maka menjadikan Penggugat mengalami penurunan omset lebih dari 50% dan Penggugat harus bijak dalam mengambil keputusan terutama terhadap para pekerja yang telah dipekerjakan untuk memenuhi sub kerja tersebut diatas. Dan kemudian Penggugat melakukan tindakan merumahkan sebagian pekerja dan Pengakhiran Hubungan Kerja terhadap para pekerja. supaya kondisi produktifitas perusahaan tetap berjalan dan tidak terus menerus mengalami kerugian yang berkepanjangan, berdasarkan Surat



Pemutusan Hubungan Kerja No. 003/PT.GPP/PHK/VI/2024 tertanggal 7 Juni 2024.

7. Bahwa mulanya Penggugat merumahkan Tergugat namun tetap memberikan upah kepada tergugat sambil menunggu kondisi perusahaan Penggugat stabil, namun berjalannya waktu tidak ada kejelasan atau produktifitas perusahaan yang semakin membaik hingga akhirnya Penggugat memutuskan hubungan kerja Tergugat pada tanggal 02 Juli 2024 guna mencegah kerugian yang terus menerus.
8. Bahwa dengan Surat Pemutusan Hubungan Kerja No. 006/PT.GPP/PHK/VI/2024 tertanggal 1 Juli 2024, maka dijelaskan dalam surat efektif tanggal 02 Juli 2024 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sudah BERAKHIR dan PUTUS segala hak dan kewajibannya dengan segala akibat hukumnya.
9. Bahwa tanggal 1 Juli 2024 Penggugat menerima surat permohonan bipartite yang dalam surat tersebut mengatasnamakan MOCH. Afil Kurniawan dan Sugianto serta yang bertandatangan hanya MOCH. Afil Kurniawan perihal Perselisihan Hak.
10. 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.
11. Bahwa atas undangan yang dikirimkan tersebut Penggugat tidak menanggapi karena Tergugat sudah di Putus Hubungannya oleh Penggugat. Dan terlihat kejanggalan yang dilakukan Tergugat bahwasannya apa yang diperselisihkan tidak disertai alat bukti serta dasar hukum yang jelas.
12. 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 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.
13. 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat yang mendukung dan berdasar hukum atas sebagaimana yang telah disampaikan dalam pendapat mediator point 3 halaman 6 dalam anjuran, artinya apa yang diperselisihkan oleh Tergugat sangat tidak mendasar dan beralasan hukum.

14. Bahwa sebagaimana telah diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), Bahwasannya Penyelesaian Perselisihan Dilakukan Secara Bipartite. Dan terkait Pemutusan Hubungan Kerja kepada Tergugat, Penggugat telah mengundang Tergugat dalam Bipartite I tertanggal 8 Juni 2024 dan Bipartit II tertanggal 15 Juni 2024, Penggugat berharap Tergugat hadir pada Bipartit II tanggal 19 Juni 2024. Tapi faktanya justru pada tanggal 19 Juni 2024 Penggugat mendapatkan surat Bipartit dari Tergugat yang mana Bipartit tersebut bukan membahas tentang kompensasi atas surat Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi Tergugat meminta haknya terkait upah dibawah UMK dan kelebihan jam kerja;
15. Bahwa Penggugat telah mengajukan terlebih dahulu Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kab. Sidoarjo terkait Perselisihan PHK terhadap Tergugat tertanggal 26 Juni 2024. Dan kemudian Tergugat telah mencatatkan perkara Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Hak kepada Dinas Tenaga Kab. Sidoarjo tertanggal 11 Juli 2024. Akan tetapi yang di dahulukan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo adalah Perselisihan Hak yang kemudian keluar Anjuran Nomor :500.15.15.2/3621/438.5.7/2024, tanggal 28 Agustus 2024 , yang Menganjurkan :
 1. Pekerja (Sdr. Sugianto) melalui kuasa hukumnya (Sdr. Agus Supriyanto, S.H., Denny Nobel Nur Rachman 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 05 Mei 2006 dan berakhir tanggal 02 Juli 2024 agar segera mengajukan penetapan perhitungan kekurangan upah kepada Pengawas Ktenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
 2. Pekerja (Sdr. Sugianto) 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

Halaman 5 dari 25 halaman Putusan Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



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.
16. Bahwa sebagaimana yang diperselisihkan oleh Tergugat tentang Perselisihan Hak terkait upah dibawah UMK dan kelebihan jam kerja di Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo, nyatanya Tergugat dalam sidang mediasi /Tripartit tidak dapat menunjukkan bukti -bukti rincian kekurangan upah kepada Penggugat. Sehingga apa yang diperselisihkan Tergugat tidak berdasar hukum dan tidak beralasan hukum, dan terkesan hanya mengolor waktu terhadap Surat Pemutusan Hubungan Kerja dari Penggugat;
17. Bahwa dengan demikian sangat patut dan beralasan hukum jika pendirian akhir Penggugat terhadap Anjuran tersebut untuk tidak menanggapi sebagaimana yang diperselisihkan Tergugat terkait Perselisihan Hak dikarenakan Tergugat tidak dapat membuktikan apa yang menjadi tuntutan nya. Oleh karenanya Penggugat telah menolak Anjuran Nomor :500.15.15.2/3621/438.5.7/2024, tanggal 28 Agustus 2024 dari Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo karena sangat tidak tepat dan tidak beralasan hukum serta tidak sesuai dengan ketentuan dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan sesuai fakta yang ada adalah dengan adanya Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Penggugat kepada Tergugat maka saat itulah hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat telah



BERAKHIR dan PUTUS dengan segala akibat hukumnya dan berakhir pula segala hak yang timbul sejak Surat PHK disampaikan ;

18. Bahwa oleh karenanya demi keadilan bagi Penggugat atas apa yang telah dilakukan oleh Tergugat sebagaimana uraian-uraian diatas, maka dalam hal ini Penggugat 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 mohon 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 :

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya.
2. Menyatakan Putus Hubungan Kerja dan hubungan Hukum antara Penggugat dengan Tergugat dengan segala akibat Hukumnya.
3. Menyatakan Penggugat tidak mempunyai kewajiban atas segala Hak Tergugat yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;
4. Menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini.

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

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

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;

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

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

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

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 (*obscuur 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;
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 :



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- *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 6,7, dan 8 halaman 3 mendalilkan Tergugat DI PHK karena perusahaan mengalami kerugian dan penurunan omset hingga 50% serta tergugat diberikan surat pemutusan hubungan kerja No. 006/PT.GPP/PHK/VI/2024 yang mana hal tersebut dijadikan dasar melakukan PHK. Hal tersebut membuktikan bahwa gugatan Penggugat tidak jelas mengenai perselisihan hak atau perselisihan PHK;
 6. Bahwa, terkait peselisihan PHK antara Penggugat dengan Tergugat saat gugatan diajukan 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, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Penggugat hanya menguraikan mengenai peristiwa yang melatar belakangi Tergugat diputus hubungan kerjanya oleh Penggugat;
 8. Bahwa, Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul "Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan" (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), halaman 66,

Halaman 9 dari 25 halaman Putusan Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN Sby



menyatakan dalil Gugatan yang didalamnya terdapat pertentangan antara dalil yang satu dengan dalil lain, dinyatakan sebagai gugatan yang tidak mempunyai landasan hukum yang jelas;

9. 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 6 dan 7 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;
3. 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.
4. 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. Alasannya, dalam kasus ini, Oji mempunyai urgensi untuk membuktikan hak kepemilikannya maupun asal-usul tanah sengketa serta dasar hukum Oji menghibahkan kepada Tergugat I.*"
5. 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 *aquo* mengandung cacat formil, yakni *error in persona* berupa Gugatan kurang pihak atau *plurium litis consortium*.
- C. Gugatan Penggugat Prematur (*Exceptio Dilatoria*)
1. Bahwa sebagaimana gugatan *a quo* angka 15 halaman 4 menyebutkan :
"*bahwa Penggugat telah mengajukan terlebih dahulu Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial kepada Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo terkait Perselisihan PHK terhadap Tergugat tertanggal 26 Juni 2024. Dan kemudian Tergugat telah mencatatkan perkara Perselisihan Hubungan Industrial tentang Perselisihan Hak kepada Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo tertanggal 11 Juli 2024. Akan tetapi yang didahulukan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kab. Sidoarjo adalah Perselisihan Hak yang kemudian keluar Anjuran Nomor : 500.15.15.2/3621/438.5.7/2024, tanggal 28 Agustus 2024, yang mengajurkan :*
 1. Pekerja (Sdr. Sugianto) melalui kuasa hukumnya (Sdr. Agus Supriyanto, S.H., Denny Nobel Nur Rachman 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 05 Mei 2006 berakhir tanggal 02 Juli 2024 agar segera mengajukan penetapan perhitungan kekurangan upah kepada Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. ...Dst.

2. 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;
3. 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;
4. Bahwa, gugatan Penggugat yang didasarkan atas Anjuran Nomor : 500.15.15.2/3621/438.5.7/2024, tanggal 28 Agustus 2024 belum saatnya mengajukan oleh karena terkait perselisihan hak berupa kekurangan upah masih dilakukan pemeriksaan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur;
5. Bahwa, dengan demikian gugatan Penggugat *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

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, 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";
4. Bahwa, mengenai 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;
5. 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;
6. Bahwa, Tergugat dengan tegas menolak dalil-dalil Penggugat dalam posita angka gugatannya yang pada angka 6 s/d 13 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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dikonfirmasi kebenarannya oleh karena PT. INBISCO NIAGATAMA SEMESTA tidak ditarik sebagai pihak dalam perkara *a quo*;

7. Bahwa, mengenai dalil – dalil penggugat dalam posita angka gugatannya angka no 15. halaman 4 – 5 sudah sesuai dengan Undang-Undang Perselisihan hubungan Industrial No. 2 tahun 2004 pada pasal 86 yang isinya sebagai berikut “ *dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan Pmeutusan hubungan kerja (PHK), maka pengadilan hubungan industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan*”
8. Bahwa, mengenai dalil dalil penggugat dalam posita angka gugatannya no 16 halaman 5 yang intinya tidak melampirkan rincian dan bukti tidak benar karena pada saat tripartit didinas tenaga kerja kab. Sidoarjo tergugat melalui kuasanya telah memberikan kronologis,rincian kekurangan upah berserta bukti – bukti pendukung lainnya
9. Bahwa, oleh karena Penggugat tidak merinci mengenai perselihan 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;
10. 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

- a. Menerima dan mengabulkan eksepsi Tegugat untuk seluruhnya;
- b. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklraad*);

DALAM POKOK PERKARA

- a. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- b. Menghukum Penggugat/Tergugat Rekonpensi untuk membayar semua biaya yang timbul dalam perkara ini;

Atau,



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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*).

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

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

1. Foto copy, Surat No. 001/EXTERNAL/IBN/03/2024, perihal pemberitahuan perubahan Subdist M3 Sidoarjo Utara tertanggal 1 April 2024, diberi tanda P-1;
2. Foto copy, rekap penurunan omzet PT. Gading Puri Perkasa Cabang Sidoarjo periode Maret sampai dengan Juni 2024, diberi tanda P-2;
3. Foto copy, surat pemberitahuan karyawan dirumahkan, diberi tanda P-3;
4. Foto copy, penolakan dirumahkan, diberi tanda P-4;
5. Foto copy, surat pemutusan hubungan kerja No.006/PT.GPP/PHK/VII/2024 tertanggal 1 Juli 2024, diberi tanda P-4;
6. Foto copy, surat perihal bipartite II tertanggal 2 Juli 2024, diberi tanda P-6;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam perkara *aquo* tidak menghadirkan saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim untuk menghadirkannya;

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

1. Foto copy, Bukti surat Laporan Upah dibawah UMK Kelebihan jam kerja dari Lembaga Bantuan Hukum Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (LBH FSPMI) tertanggal 11 Juni 2024, diberi tanda T-1;
2. Foto copy, Tanda terima dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi tentang laporan upah dibawah umk dan kelebihan jam kerja tertanggal 11 juni 2024, diberi tanda T-2;
3. Foto copy, Tanda Terima penyerahan Copy rekening koran atas nama M.Nur Arifin, Andi, M. Afil, Lukmat Slamet, M. Lucki,Sugianto/Tergugat tertanggal 02 Oktober 2024, diberi tanda T-3;
4. Foto copy, Tanda terima penyerahan berkas dan tabel kekurangan Upah tertanggal 23 Oktober 2024, diberi tanda T-4;
5. Foto copy, Bukti tentang Perjanjian Bersama tertanggal 24 Juli 2024, diberi tanda T-5;

Halaman 15 dari 25 halaman Putusan Nomor 98/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)



6. Foto copy, Print out rekening koran dari bank BCA (Bank Central Asia) atas nama Sugianto, diberi tanda T-6;
7. Foto copy, profil perusahaan PT. Gading Puri Perkasa dari Ditjen AHU Online , diberi tanda P-7;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak menghadirkan saksi meskipun oleh Majelis Hakim telah diberikan waktu untuk menghadirkannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing pada tanggal 28 Nopember 2024;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

1. Gugatan Penggugat Kabur (*Obscuur 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 dimana Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja merupakan hal yang berbeda karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah memberikan batasan yang jelas mengenai jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang tidak dapat dicampur aduk satu sama lainnya, dengan demikian gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karena jenis perselisihan yang digugat adalah perselisihan hak akan tetapi petitum gugatannya mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
2. 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 Semeseta 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;.

3. 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, dan sampai 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, dengan demikian gugatan Penggugat dalam perkara *a quo* sudah sepatutnya ditolak untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

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

Menimbang, bahwa yang dimaksud dengan eksepsi dalam hukum perdata adalah merupakan tangkisan atau sanggahan yang tidak berkaitan langsung dengan pokok perkara, pada dasarnya eksepsi hanya sebatas mempersoalkan tentang keabsahan formal dari suatu gugatan bukan menyanggah materi pokok perkara;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kabur (*obscuur libel*) karena mengandung ketidakjelasan tentang hukum yang menjadi dasar gugatan, 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) dengan demikian gugatan Penggugat *obscuur libel*;



Menimbang, bahwa terhadap eksepsi tersebut Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa Pasal 86 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan “Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan”.

Menimbang, bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 86 tersebut maka dimungkinkan bagi Para Pihak untuk mengajukan gugatan Perselisihan Hak yang di ikuti dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi untuk mengetahui dalam perkara aquo apakah Perselisihan Hak yang diajukan oleh Penggugat di ikuti Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ataukah Perselisihan Hak yang diajukan oleh Penggugat tersebut berdiri sendiri dan terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungannya juga berdiri sendiri maka Majelis Hakim akan memeriksanya dalam Pokok Perkara dengan demikian eksepsi Tergugat berkaitan dengan gugatan Penggugat kabur harus ditolak;

Menimbang, bahwa selanjutnya terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kurang pihak dan eksepsi berkaitan dengan gugatan Penggugat Prematur (*exceptio dilactoria*) Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut :

Menimbang, bahwa setelah Majelis Hakim meneliti dan mencermati materi eksepsi Tergugat berkaitan dengan gugatan Penggugat kurang pihak karena tidak menarik PT. Inbisco Niagatama Semesta sebagai pihak dalam perkara aquo serta berkaitan dengan eksepsi gugatan Penggugat Prematur maka untuk mengetahui apakah PT.Inbisco Niagatama Semesta harus ditarik sebagai pihak atau tidak serta untuk mengetahui apakah gugatan Penggugat dikwalifikasi Prematur atau tidak maka hal tersebut harus diperiksa dalam pokok perkara sehingga dengan demikian oleh karena terhadap 2 (dua) eksepsi tersebut telah masuk dalam pokok perkara gugatan maka kedua eksepsi tersebut harus dinyatakan di tolak;

DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah mengenai perselisihan hak,



Menimbang, bahwa Penggugat dalam Posita angka 2 (dua), angka 3 (tiga) dan angka 4 (empat) Surat Gugatan Penggugat tertanggal 17 September 2024 pada pokoknya mendalilkansebagai berikut :

- Bahwa Penggugat bekerja pada Tergugat pada bagian driver yang bertugas memenuhi kebutuhan sub kerja dari PT.Inbisco Niagatama Semesta, dan sejak awal telah disepakati berkaitan dengan upah yang diberikan oleh Penggugat kepada Tergugat sehingga berdasarkan Pasal 1320 ayat (1) KUH Perdata menyebutkan " menyatakan sebagian salah satu syarat sahnya suatu perjanjian diperlukan adanya "sepakat mereka yang mengikatkan dirinya". Juncto Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyebutkan "semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya". Dengan demikian atas dasar kesepakatan yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat berkaitan dengan kesepakatan upah yang diterima oleh Tergugat maka secara sah kesepakatan tersebut dianggap sebagai aturan yang patut untuk dipenuhi tanpa adanya tuntutan dari masing-masing pihak;
- Bahwa secara tiba-tiba PT.Inbisco Niagatama Semesta memutus kerja sama per tanggal 26 Mei 2024, dengan putusnya kerja sama tersebut Penggugat mengalami penurunan omzet lebih dari 50%, sehingga Penggugat harus bijak dalam mengambil keputusan dan kemudian Penggugat merumahkan sebagian pekerja dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;
- Bahwa mulanya Penggugat merumahkan Tergugat dengan tetap membayar upah sambil menunggu kondisi perusahaan Penggugat stabil namun tidak ada kejelasan perusahaan semakin membaik sehingga Penggugat memutus hubungan kerja Tergugat pada tanggal 02 Juli 2024 guna mencegah kerugian terus menerus dan terkait PHK kepada Tergugat,Penggugat telah mengundang Penggugat dalam Bipartite I tanggal 8 Juni 2024, dan Bipartite II tanggal 15 Juni 2024, Penggugat berharap Tergugat hadir pada tanggal 19 Juni 2024, tapi fajtanya justru pada tanggal 19 Juni 2024 Penggugat mendapat surat bipartite dari Tergugat yang mana Bipartite tersebut bukan membahsa surat Pemutusan Hubungan Kerja akan tetapi Tergugat meminta haknya terkait upah dibawah UMK dan kelebihan jam kerja;

Menimbang bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan jawaban yang pada pokoknya sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa 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 membayar upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota. Demikian pula dengan kelebihan jam kerja saat ini masih dalam pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Timur dan telah dilakukan pemeriksaan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 Juncto Permenaker Nomor 1 tahun 2020 tentang Perubahan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan;
- Bahwa karena Penggugat tidak merinci mengenai perselisihan hak yang dimaksud dalam gugatannya dan hanya menguraikan mengenai perselisihan PHK maka Tergugat tidak dapat memberikan tanggapan;

Menimbang bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal maka menurut hukum harus dianggap terbukti Bahwa Tergugat adalah karyawan Penggugat untuk memenuhi kebutuhan pada sub kerja PT Inbisco Niagatama Semesta;

Menimbang bahwa yang menjadi pokok persengketaan antara kedua belah pihak adalah berkaitan dengan tuntutan upah, dimana menurut Penggugat upah yang dibayarkan telah disepakati antara Penggugat dengan Tergugat, yang selanjutnya Penggugat melakukan PHK terhadap Para Pekerja pada tanggal 7 Juni 2024 dan Terhadap Tergugat Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sejak tanggal 02 Juli 2024 hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan sudah berakhir dan putus, segala hak dan kewajibannya dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang bahwa oleh karena dalil gugatan Penggugat disangkal, maka berdasarkan Pasal 163 HIR Penggugat berkewajiban untuk membuktikan hal tersebut di atas;

Menimbang bahwa Penggugat untuk menguatkan dalilnya telah mengajukan bukti surat berupa bukti P-1 sampai dengan bukti P-6;

Menimbang bahwa Tergugat untuk menguatkan dalil sangkalannya telah mengajukan bukti surat berupa Bukti T-1 sampai dengan T-6;



Menimbang bahwa Majelis Hakim hanya akan mempertimbangkan alat-alat bukti baik yang diajukan oleh Penggugat dan yang diajukan oleh Tergugat hanya sepanjang yang relevan dengan perkara ini, sehingga untuk alat-alat bukti yang tidak dipertimbangkan dalam perkara aquo dianggap dikesampingkan karena dianggap tidak relevan;

Menimbang bahwa dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai Undang-undang, maka gugatan Perselisihan Hak haruslah berdasarkan pada ketentuan pasal-pasal yang diatur didalamnya beserta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja selaku Peraturan pelaksanaannya;

Menimbang bahwa untuk menjawab apakah tuntutan upah atas kelebihan jam kerja dan upah dibayar di bawah UMK Tergugat yang diajukan setelah adanya pernyataan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat sesuai dengan Undang-undang Ketenagakerjaan, akan dipertimbangkan sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-1 berupa pemberitahuan perubahan subdist M3 diketahui bahwa PT.Inbisco Niagatama Semesta memberitahukan perubahan subdist M3 dari PT Gading Puri Perkasa menjadi PT Cipta Niaga Semesta per tanggal 26 Mei 2024;

Menimbang, bahwa sebagaimana Bukti P-2 berupa data omzet Cabang Sidoarjo pada bulan Maret sampai dengan Juni 2024 diketahui bahwa pada periode Maret sampai dengan Juni 2024, dari rekap terjadi penurunan omzet lebih dari 50%;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti P-3 berupa pemberitahuan karyawan dirumahkan, diperoleh fakta bahwa sehubungan dengan berakhirnya kerja sama dengan PT.Mayora per tanggal 26 Mei 2024 Tergugat dirumahkan dan diberikan upah sebesar 25% atau Rp825.000,- (delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah) perbulan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-1, bukti T-2, bukti T-3 dan bukti T-4 diketahui bahwa Tergugat pada tanggal 11 Juni 2024 telah membuat Laporan upah di bawah UMK dan kelebihan jam kerja kepada



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Cq. Bidang Pengawasan;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-5 berupa Perjanjian Bersama diperoleh fakta bahwa pada tanggal 24 Juli 2024 dibuat Perjanjian Bersama antara Penggugat dengan Tergugat mengenai upah proses dan pembayarannya selama penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan PHK;

Menimbang bahwa berdasarkan bukti T-6 diketahui print out rekening BCA atas nama Tergugat pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan April 2024;

Menimbang bahwa dalam jawab-jinawab di persidangan diketahui bahwa Penggugat selain telah membayar upah dibawah upah minimum Penggugat juga telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Tergugat, selanjutnya atas adanya pembayaran dibawah upah minimum tersebut Tergugat mencatatkan Perselisihan Hak dan kemudian Mediator Dinas Tenaga Kerja menerbitkan surat anjuran mengenai perselisihan hak, yang selanjutnya atas Anjuran tersebut kemudian Penggugat mengajukan gugatan perselisihan hak dimana dalam petitumnya Penggugat meminta Putus Hubungan Kerja dan hubungan hukum antara Penggugat dengan Tergugat dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 86 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan "Dalam hal perselisihan hak dan/ perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan;

Menimbang bahwa berdasarkan fakta-fakta dalam persidangan perselisihan yang terjadi dalam perkara aquoa adalah perselisihan hak yang kemudian dalam gugatannya Penggugat memasukkan perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa sesuai dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 100/PUU-X/2013 dalam putusan tersebut tidak memberikan batas bagi pekerja/buruh untuk meminta kekurangan pemenuhan hak-hak normatifnya kepada Pengusaha. Maka perkara a quo Mejlis Hakim berpendapat bahwa ketika pekerja/buruh diputus hubungan kerja, mereka



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

berhak untuk mendapat kompensasi atas PHK serta hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian terhadap hak kekurangan upah dan kelebihan jam kerja Tergugat dapat diajukan bersamaan dengan hak atas terjadinya pemutusan hubungan kerja;

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan satu persatu petitum gugatan Penggugat sebagai berikut:

Menimbang bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut di atas maka terhadap petitum Penggugat angka 2 (dua) dimana Penggugat meminta agar Majelis Hakim menyatakan Putus Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan segala akibat hukumnya;

Menimbang, bahwa berdasarkan posita gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) dan angka (4) disebutkan bahwa awal masuk bekerja Tergugat sudah diberi penjelasan tentang pekerjaannya adalah untuk memenuhi sub kerja dari PT Inbisco Niagatama Semesta (MAYORA) dan terkait upah Tergugat juga telah sepakat diberikan sesuai dengan kemampuan Penggugat, sehingga dianggap sudah tidak ada masalah berdasarkan Pasal 1320 ayat (1) juncto Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Bahwa kesepakatan telah dibuat pada awal bekerja dan Tergugat telah menjalankan pekerjaannya sesuai bagian yang disepakati pula, dipatuhi tanpa adanya tuntutan dan masing-masing pihak antara Penggugat dan Tergugat, kemudian Tergugat, membantah telah adanya kesepakatan tersebut, dengan demikian Penggugat berkewajiban membuktikan dalilnya bahwa benar telah terjadi kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat sebagaimana dalil Penggugat,

Menimbang, bahwa oleh karena selama dalam proses persidangan Penggugat tidak dapat menunjukkan bukti adanya kesepakatan tersebut, maka terhadap dalil Penggugat yang menyatakan telah terjadi kesepakatan mengenai pembayaran upah tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut sehingga dalam perkara a quo Penggugat tidak dapat membuktikan dalil gugatannya, dengan demikian petitum Penggugat angka 2 (dua) tidak beralasan hukum sehingga harus ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya terhadap petitum gugatan Penggugat pada angka 3 (tiga) yang meminta Majelis Hakim untuk menyatakan Penggugat tidak mempunyai kewajiban atas segala Hak Tergugat yang

Halaman 23 dari 25 halaman Putusan Nomor 98/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

timbul akibat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat maka Majelis Hakim mempertimbangkannya sebagai berikut;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan di atas bahwa ketika pekerja/buruh diputus hubungan kerja, mereka berhak untuk mendapat kompensasi atas PHK serta hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan dalam perkara a quo baik Penggugat maupun Tergugat tidak terdapat bukti yang jelas mengenai hak yang sedang dalam perselisihan, selanjutnya terhadap bukti: T-1, T-2, T-3, dan T-4 adalah merupakan Laporan atas pelanggaran Ketenagakerjaan sehingga tidak dapat dipertimbangkan lebih lanjut. Oleh karena dalam perkara a quo yang menjadi pokok sengketa adalah mengenai pembayaran upah dibawah UMK serta hak Tergugat yang timbul akibat berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, maka terhadap tuntutan Penggugat pada angka 3 (tiga) tidak beralasan hukum sehingga dinyatakan ditolak;

Menimbang bahwa selanjutnya terhadap petitum Penggugat angka 4 (empat) yang meminta Majelis Hakim untuk menghukum Tergugat membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini, oleh karena dalam perkara a quo nilai gugatan Penggugat kurang dari Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka sesuai ketentuan Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka biaya perkara yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara, dengan demikian petitum Penggugat angka 4 (empat) dinyatakan ditolak;

Memperhatikan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

MENGADILI:

DALAM EKSEPSI

- Menolak Eksepsi Tergugat tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

- Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- Membebankan biaya perkara yang timbul dalam perkara ini kepada Negara;

Halaman 24 dari 25 halaman Putusan Nomor 98/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)



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya, pada hari Kamis, tanggal 28 Nopember 2024 oleh kami, kami Toniwidjaja Hansberd Hilly, S.H. sebagai Hakim Ketua, Wahyu Hartono, S.H., M.H., dan Nursalam, S.H., M.H masing – masing sebagai Hakim Anggota, yang ditunjuk berdasarkan Surat Penetapan Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya Nomor 98/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Sby, tanggal 17 September 2024, putusan tersebut pada hari **Rabu, tanggal 18 Desember 2024** diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum dengan dihadiri oleh Sri Iswahyuningsih, S.H., M.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga;

Hakim-hakim Anggota :

Hakim Ketua,

TTD

TTD

Wahyu Hartono, S.H., M.H.,

Toniwidjaja Hansberd Hilly, S.H.

TTD

Nur salam, S.H., M.H.,

Panitera Pengganti,

TTD

Sri Iswahyuningsih, S.H., M.H.