



P U T U S A N

NOMOR : 5/Pdt-Sus-PHI/2023/PN.Bgl

DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara Perdata Khusus dalam peradilan tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara antara :

FIKI NATA PUTRA,

Alamat Jalan Aren no 25 RT 001 RW 003 Kelurahan Cempaka Permai Kecamatan Gading Cempaka Kota Bengkulu, dalam hal ini memberi Kuasa kepada Irwan Cisar Apilato, S.H. Advokat dan Konsultan Hukum dari ICA LAW OFFICE & PARTNERS, yang berkedudukan di Perumahan Betungan Asri No. 48 Kel. Betungan Kec. Selebar Kota Bengkulu. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Juli 2023 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu dibawah Nomor : 332/SK/VII/2023 tanggal 11 Juli 2023, sebagai **PENGGUGAT;**

M E L A W A N

PT WIJAYA STEELINDO,

Alamat Jalan Cipinang Raya no 98, Cipinang Muara, Jatinegara, Jakarta Timur 13240, dalam hal ini memberikan kuasa kepada 1. ROGATE OKTOBERIUS HALAWA, SH.MH. 2. GANUNG NALENDRA, SH. Advokat dan Konsultan Hukum di PT. OKTO HALAWA & REKAN, yang berkedudukan di Komplek Inkopal Block C No. 67 Kelurahan Kelapa Gading Barat Kecamatan Kelapa Gading Kota Jakarta Utara Provinsi DKI Jakarta. Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 1 Agustus 2023 yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial Bengkulu dibawah Nomor : 368/SK/VIII/2023 tanggal 3 Agustus 2023, sebagai **TERGUGAT;**

Halaman 1 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;
Membaca berkas perkara yang bersangkutan;
Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;
Memperhatikan bukti –bukti yang diajukan kedua belah pihak;

TENTANG DUDUK PERKARANYA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 06 Juli 2023, yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu tanggal 13 Juli 2023 dalam Nomor Register 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bgl, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

I. KEWENANGAN PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI)

1. Kekuasaan Kehakiman

Berdasarkan Undang-undang No 48 tahun 2009 tentang kekuasaan kehakiman mendefinisikan Kekuasaan Kehakiman sebagai kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan Peradilan guna menegakkan Hukum dan keadilan yang berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia;

2. Pengadilan hubungan Industrial (PHI)

Undang- undang nomor 2 tahun 2004 tentang Perselisihan hubungan Industrial. Pasal 1 angka 17 UU no 2 Tahun 2004 mendefinisikan mengenai Pengadilan Hubungan Industrial sebagai Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri, yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi Putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial;

Menurut **Juanda Pangaribuan**, dalam bukunya *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, limitasi kewenangan itu memastikan bahwa PHI tidak berwenang mengadili perkara lain seperti, perbuatan melawan hukum dan perbuatan ingkar janji. Kalau pengusaha tidak membayar hak pekerja, kategorinya bukan wanprestasi, tetapi pelanggaran norma kerja, lalu dikualifikasikan sebagai perselisihan hak. Selanjutnya, hak pesangon yang muncul dalam pemutusan hubungan kerja ("PHK"), kualifikasinya bukan perselisihan hak, tetapi perselisihan PHK.

Ia juga menjelaskan bahwa hak dalam hubungan kerja yang disebut perselisihan hak, jenisnya bermacam-macam, misalnya kekurangan upah, upah lembur tidak dibayar atau kurang bayar, tidak menyertakan pekerja sebagai peserta Jamsostek (sekarang BPJS), dan sebagainya. Kalau pengusaha tidak membayar hak pekerja yang timbul dalam hubungan kerja, atau pengusaha



tidak membayar hak pesangon yang timbul akibat PHK, permasalahan itu bukan kategori perbuatan melawan hukum sebagaimana dimaksud dalam **Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata**, tetapi perselisihan hubungan industrial sehingga penyelesaiannya masuk ke dalam kewenangan PHI.

II. DASAR HUKUM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. *Perselisihan hubungan industrial dalam UU No 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial didefinisikan dalam pasal 1 angka 1 UU nomor 2 tahun 2004 sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai Hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan;*

2. PHI memiliki kewenangan terbatas terhadap perselisihan hubungan industrial sebagaimana disebutkan di **Pasal 56 UU PPHI** yaitu bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

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

b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;

c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

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

d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan;

Berdasarkan keterangan tersebut diatas maka perkenankan Penggugat untuk menerangkan dalil-dalil Gugatan. Adapun dali-dalil Penggugat yang menjadi dasar dari gugatan ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. Wijaya Steelindo (in casu Tergugat) dengan rincian masa kerja sebagai berikut Penggugat mulai bekerja pada tanggal 2 Februari 2021, sampai dengan Maret 2023 dengan masa kerja 25 Bulan;
2. Bahwa selama Penggugat bekerja ditempat Tergugat berpindah-pindah bagian, pada awalnya penggugat adalah admin cabang Kota Bengkulu, dan pada bulan juli 2022 Penggugat berpindah bagian menjadi Pejabat sementara Kepala cabang Kota Bengkulu, hingga januari 2023 dan kembali lagi menjadi admin dari bulan januari 2023 sampai maret 2023 PT. Wijaya Steelindo (in casu Tergugat);
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti. Bahwa, Penggugat menerima upah setiap bulannya berubah-ubah sesuai dengan posisi Penggugat yang akan Penggugat jelaskan sebagai berikut;
4. Bahwa dari tahun 2021 tersebut Penggugat setiap bulan menjalankan layaknya seperti karyawan dari Tergugat dengan melaksanakan tugas-tugas maupun Instruksi dari kantor Pusat serta mendapatkan upah bulanan;
5. Bahwa sekira bulan Desember 2022 Penggugat mendapatkan Kiriman pesan chat aplikasi Whatsapp dari pihak Tergugat (Sdr. Wendy haryo Utomo jabatan Chief Human Resource & Internal Audit) yang mana isi Chat tersebut adalah Kontrak kerja dalam bentuk PDF, yang mana kontrak tersebut adalah kontrak Kerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) antara Penggugat dengan PT. Wijaya Steelindo selaku Tergugat, Bahwa didalam surat kontrak Kerja PKWT yang dikirimkan Tergugat (Sdr. Wendy Haryo Utomo) Sudah Terformat sedemikian tanpa ada pembahasan terlebih dahulu kepada Penggugat, dan pada saat itu diperintahkan kepada Penggugat untuk segera menandatangani setelah itu untuk segera dikirimkan kembali kepada Tergugat (Sdr. Wendy haryo Utomo), namun didalam surat Tersebut ada kejanggalan mengenai tanggal dibuatnya Kontrak kerja tersebut yaitu adanya kemunduran waktu dari tanggal Surat Itu diberikan kepada Penggugat, sekiranya masih pada

Halaman 4 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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

bulan Desember 2022, Tergugat (Sdr. Wendy Haryo Utomo) kembali mengirimkan Kontrak Kerja PKWT dalam bentuk PDF kepada Penggugat namun demikian surat Kontrak Kerja PKWT yang kali ini diterima Oleh Penggugat berbeda dalam hal lamanya waktu kontrak, yang mana awalnya tertera kontrak selama satu(1) tahun menjadi enam(6) bulan. Dan perintah yang diberikan kepada Penggugat masih sama yakni untuk segera ditandatanganinya dan dikirimkan kembali kepada Tergugat (Sdr. Wendy Haryo Utomo). Bagaimana mungkin dalam satu bulan Penggugat menerima 2(dua) kali surat Kontrak kerja PKWT yang dikirimkan Oleh Orang yang sama namun berbeda tentang waktu lamanya kontrak dan masih juga terdapat perbedaan waktu antara diterima surat tersebut dengan tanggal dibuatnya surat tersebut;

Bahwa mengenai Kontrak yang dikirim melalui Chat aplikasi Whatsapp yang dikirim oleh Penggugat (Sdr. Wendy) maka sebelum itu akan kami jelaskan terlebih dahulu apa itu arti kontrak kerja, dengan penjelasan sebagai berikut :

Ricardo Simanjuntak dalam bukunya *Teknik Perancangan Kontrak Bisnis* menyatakan bahwa kontrak merupakan bagian dari pengertian perjanjian. Perjanjian sebagai suatu kontrak merupakan perikatan yang mempunyai konsekuensi hukum yang mengikat para pihak yang pelaksanaannya akan berhubungan dengan hukum kekayaan dari masing-masing pihak yang terikat dalam perjanjian tersebut. Pasal 1338 KUH Perdata mengatur mengenai asas kebebasan berkontrak yang berbunyi:

Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku bagi undang-undang bagi mereka yang membuatnya

Meskipun demikian, asas kebebasan berkontrak bukan berarti bebas tanpa batas (mutlak). Setiap pihak yang membuat perjanjian harus memenuhi syarat sah perjanjian

Pasal 1320 KUH Perdata mengatur 4 syarat sah perjanjian yaitu:

Kesepakatan para pihak

Kesepakatan berarti ada persesuaian kehendak yang bebas antara para pihak mengenai hal-hal pokok yang diinginkan dalam perjanjian. Dalam hal ini, antara para pihak harus mempunyai kemauan yang bebas (sukarela) untuk mengikatkan diri, di mana kesepakatan itu dapat dinyatakan secara tegas maupun diam-



diam. Bebas di sini artinya adalah bebas dari kekhilafan, paksaan, dan penipuan. Secara a contrario, berdasarkan Pasal 1321 KUH Perdata, perjanjian menjadi tidak sah, apabila kesepakatan terjadi karena adanya unsur-unsur kekhilafan, paksaan, atau penipuan.

Kecakapan para pihak

Menurut Pasal 1329 KUH Perdata, pada dasarnya semua orang cakap dalam membuat perjanjian, kecuali ditentukan tidak cakap menurut undang-undang.

Mengenai suatu hal tertentu

Hal tertentu artinya adalah apa yang diperjanjikan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak, yang paling tidak barang yang dimaksudkan dalam perjanjian ditentukan jenisnya dan merupakan barang-barang yang dapat diperdagangkan.

Sebab yang halal

Sebab yang halal adalah isi perjanjian itu sendiri, yang menggambarkan tujuan yang akan dicapai oleh para pihak. Isi dari perjanjian itu tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan, maupun dengan ketertiban umum.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat kita lihat bahwa Kontrak Kerja tidak bisa langsung dikirimkan dalam bentuk PDF apalagi melalui aplikasi chat Whatsapp dan ditambah kedua belah pihak tidak bertemu dan bersepakat mengenai isi kontrak kerja tersebut, maka terlihat aneh dan janggal yang seharusnya ini sudah dimengerti namun tidak lakukan sebagaimana mestinya. oleh sebab itu kontrak tersebut tidak pernah Penggugat kirim kembali dikarenakan proses Pembuatan kontrak tersebut Klien kami tidak pernah dilibatkan dalam hal bersepakat. Maka dengan itu kami meminta kepada Bapak untuk menjelaskan secara detail terlebih dahulu permasalahan kontrak kerja Penggugat baik dari PT. Wijaya Steelindo maupun ketika beralih ke PT. Wija Berkah Niaga;

6. Bahwa Berdasarkan pertimbangan Hukum dan kesimpulan mediator pada dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi, Penggugat bekerja terhitung sejak tanggal 2 Februari 2021 bekerja dengan berdasarkan perintah Lisan tanpa Perjanjian Kerja tertulis dengan Pihak Tergugat, sedangkan untuk pekerja waktu tertentu (PKWT) atau karyawan kontrak, hal tersebut wajib dibuatkan perjanjian kerja secara tertulis yang mana hal tersebut diatur dalam Pasal 57 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
Menjadi Undang-Undang :

“ (1) Perjanjian kerja waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu”

selain itu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, di dalam Pasal 15 ayat (1) menyebutkan bahwa:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) sejak adanya hubungan kerja”

sehingga status hubungan kerja antara Pihak Pengusaha dengan Pihak Pekerja dapat dikualifikasikan sebagai hubungan kerja yang didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) atau Karyawan Tetap;

7. Bahwa Perlu Penggugat sampaikan dengan tegas kepada Yang Mulia Majelis Hakim pemeriksa Perkara ini, bahwa mengenai kantor Cabang kota Bengkulu Tergugat tidak terdaftar resmi sehingga tidak diketahui secara detail mengenai alamat yang menjadi Kantor cabang di kota Bengkulu, namun dalam pelaksanaan penempatan barang dagangan dari Tergugat diletakan pada sebuah gudang yang berlokasi di kelurahan babatan Kabupaten seluma, akan tetapi digudang tersebut digunakan hanya sebagai penempatan barang dari Tergugat sedangkan untuk aktifitas kantor banyak dilakukan dikediaman Penggugat yang berlokasi di Jl. Aren No 25 RT 001 RW 003 Kel. Cempaka Permai Kec. Gading Cempaka Kota Bengkulu;
8. Bahwa mengenai tempat penyimpanan/gudang di cabang kota Bengkulu merupakan inisiatif atau tanggungan pribadi Penggugat tanpa ada campur tangan sedikitpun dari Penggugat baik dari biaya sewa maupun keamanan, hal tersebut adalah suatu bentuk Looyalitas Penggugat kepada Tergugat demi kemajuan Perusahaan di cabang Kota Bengkulu;

Halaman 7 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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)



Bahwa mengenai permasalahan tempat atau gudang yang berlokasi di cabang kota Bengkulu, termasuk dengan biaya-biaya yang ditimbulkan dari penempatan gudang tersebut, oleh sebab itu dikarenakan Penggugat dirugikan akibat dari PHK sepihak ini maka Penggugat akan menuntut ganti rugi baik materil ketentuan pasal 1365 KUH Perdata yang menyatakan:

"Tiap Perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk mengganti kerugian tersebut";

Maka Penggugat meminta Tergugat Membayar sewa Gudang dan keamanan yang mana selama ini Penggugat menanggung Biaya-biaya Tersebut secara Pribadi dengan urain sebagai berikut :

a. Sewa Gudang dari bulan Januari – Saat ini

Perbulan = 8 juta rupiah X 3 Bulan = Rp. 24.000.000

b. Membayar keamanan dari bulan november 2020 hingga saat ini

Perbulan =Rp. 500.000 X 28 bulan = Rp. 14.000.000

Total = RP. 38. 000.000 (Tiga Puluh delapan juta rupiah);

9. Bahwa selama Penggugat bekerja mendapatkan upah bulanan dari Tergugat dengan jumlah yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan atau bagian yang diemban oleh Penggugat, dengan rincian sebagai berikut :

- Admin : Rp. 2.500.000 (Dua juta lima ratus ribu rupiah) Per bulan
- Pjs Kepala Cabang : Rp. 4.000.000 (Empat Juta Rupiah) Per bulan;

Bahwa Penggugat selama bekerja pada Tergugat (PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA) menerima upah di bawah ketentuan Upah Minimum yang berlaku (Upah Minimum DKI Jakarta) sehingga bertentangan dengan ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2003 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 88E ayat (2) :

"Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah Minimum"

10. Bahwa tanpa Surat Peringatan terlebih dahulu Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PHK tersebut disampaikan kepada Penggugat berbentuk dalam surat elektronik dengan jenis file PDF yang dikirimkan melalui Chat Media sosial WhatsApp yang dikirimkan



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

oleh Tergugat (Sdr. Wendy haryo Utomo jabatan Chief Human Resource & Internal Audit) kepada Penggugat sekiranya pada tanggal 29 Maret 2023 Pukul 21:00 WIB dan didalam surat tersebut terdapat alasan bahwa Penggugat melakukan pelanggaran peraturan Perusahaan;

Bahwa Menurut **pasal 61 UU no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** **Jo pasal 61 ayat 1 UU no 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja** sebuah perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

- a. **Pekerja/Buruh meninggal dunia;**
- b. **berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;**
- c. **selesainya suatu pekerjaan tertentu;**
- d. **adanya putusan pengadilan dan/ atau putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau**
- e. **adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya Hubungan Kerja.**

Selain ketentuan diatas ada pula yang mengakibatkan putusnya hubungan pekerjaan sesuai dengan Pasal 154 A UU No.6 tahun 2023 tentang cipta Kerja menerangkan bahwa :

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. **Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Bumh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;**
- b. **Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;**
- c. **Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;**
- d. **Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (Force majeure);**
- e. **Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;**
- f. **Perusahaan pailit;**



g. adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:

- 1) menganiaya, menghina secara kasar atau menganeam Pekerja/ Buruh;**
- 2) membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;**
- 3) tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;**
- 4) tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;**
- 5) memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau**
- 6) memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;**

h. adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/ Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;

i. Pekerja/Bunrh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

- 1) mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;**
- 2) tidak terikat dalam ikatan dinas; dan 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;**

j. Pekerja/ Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang



dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;

- k. *Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- l. *Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;*
- m. *Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;*
- n. *Pekerja/ Buruh memasuki usia pensiun; atau o. Pekerja/Buruh meninggal dunia.*

Berdasarkan penejelasan diatas maka tidak satupun syarat untuk Penggugat di PHK, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Pihak Penggugat adalah tidak mendasar

Bahwa pada pokoknya tidak ada satu Negara pun yang menghendaki adanya praktik Perbudakan yang dilakukan oleh siapapun. Oleh sebab itu, PHK tidak boleh dilakukan secara sepihak dan **harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu**. Seperti yang diamanatkan pasal 151 (1) UU No 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja bahwa:

“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”

Sesuai dengan amanat ketentuan diatas dapat diartikan bahwa pemutusan Hubungan kerja juga harus dengan kesepakatan dengan kedua belah Pihak, namun apabila salah satu pihak menolak dan Pemutusan tetap terjadi maka menurut Pasaal 151 Ayat 3 dan 4 UU No.6 tahun 2023 tentang Cipta kerja bahwa :



(3) Dalam hal Pekerja/Buruh telah diberitahu dan menolak Pemutusan Hubungan Kerja, penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh.

(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan penjelasan diatas maka Penggugat menolak dengan tegas telah dilakukan PHK secara Sepihak yang dilakukan Tergugat melalui Sdr.Wendy Haryo Utomo dan Sandi Sofyan, Dan akan melanjutkan Permasalahan ini baik ditingkat Bipartit maupun Di Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI);

11. Bahwa pada tanggal 14 April 2023 Penggugat melakukan upaya administratif melalui Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu dengan melakukan pengaduan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh Tergugat.
12. Bahwa dengan adanya aduan dari Penggugat, Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melakukan panggilan sidang mediasi I kepada Penggugat dan Tergugat tertanggal 10 Mei 2023 untuk dapat hadir pada tanggal 15 Mei 2023, yang mana pada panggilan sidang mediasi I ini hanya dihadiri oleh Penggugat;
13. Bahwa pada 22 Mei 2023 Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu kembali melakukan panggilan sidang mediasi II untuk dapat hadir pada Selasa tanggal 23 Mei 2023 dimana pada sidang mediasi II Penggugat menghadiri langsung dengan didampingi oleh kuasa hukum Penggugat, dan Tergugat juga menghadiri panggilan sidang mediasi diwakili oleh Sdr. Angga ;
14. Bahwa Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu kembali melakukan panggilan sidang mediasi III untuk dapat hadir pada tanggal 29 Mei 2023 dimana pada sidang mediasi III para pihak menghadiri panggilan sidang mediasi, Penggugat diwakili oleh Kuasa Hukumnya, Tergugat diwakili oleh Sdr. Angga
15. Bahwa hasil dari mediasi yang dilakukan Dinas Ketenaga Kerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu mengeluarkan surat anjuran nomor 1047/dkktrans-03/2023 tanggal 12 Juni 2023 yang berisi :



- 1) Agar Pimpinan Perusahaan PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA memberikan hak-hak pekerja berupa upah pekerja selama tidak bekerja sejak bulan April, Mei dan Juni sebesar Rp 4.901.798,- x 3 bulan = **Rp. 14.705.394,-** dan upah sampai dengan adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Pekerja dengan Pengusaha berdasarkan ketentuan peraturan Upah Minimum yang berlaku (UMP DKI Jakarta)
- 2) Agar Pimpinan Perusahaan PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA memberikan Uang Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023 sebesar **Rp 4.901.798,-**
- 3) Agar Pimpinan Perusahaan PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA memberikan selisih Upah antara Upah Minimum yang berlaku dengan upah yang telah diterima Pekerja dengan rincian sebagai berikut :

Tahun	Masa Kerja (Bulan)	Upah Yang diterima Pekerja	Upah yang seharusnya dibayarkan	Selisih Upah	JUMLAH
2021	10	Rp 2.500.000,-	Rp 4.416.186,-	Rp 1.916.186,-	Rp 19.161.860,-
2022	6	Rp 2.500.000,-	Rp 4.651.864,-	Rp 2.151.864,-	Rp 12.911.184,-
	4	Rp 4.000.000,-	Rp 4.651.864,-	Rp 651.864,-	Rp 2.607.456,-
	2	Rp 4.000.000,-	Rp 4.500.000,-	Rp 500.000,-	Rp 1.000.000,-
2023	3	Rp 2.500.000,-	Rp 4.901.798,-	Rp 2.401.798,-	Rp 7.205.394,-
JUMLAH					Rp 42.885.894,-



- 4) Agar Pimpinan Perusahaan PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA memberikan hak-hak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada Pekerja dengan rincian sebagai berikut :

a	uang pesangon	Rp 14.705.394,-
b	uang penggantian hak	
	- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur	Rp 2.450.899,-
	- biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja	Rp 4.901.798,-
JUMLAH		RP 22.058.091,-

- 5) Agar Pimpinan Perusahaan PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA segera membuat Peraturan Perusahaan berdasarkan Aturan Perundang-undangan yang berlaku
- 6) Agar Pimpinan Perusahaan PT. WIJAYA STEELINDO atau PT. WIJA BERKAH NIAGA dalam membayar Upah kepada para pekerja mengacu kepada Ketentuan Upah Minimum yang telah ditetapkan pemerintah
- 7) Agar Kedua belah Pihak memberikan Jawaban selambat- lambatnya 10 (sepuluh) hari setelah menerima Anjuran ini ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu
- 8) Apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerima isi anjuran maka sesuai ketentuan pasal 14 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Pada Pengadilan Negeri Kelas IA Bengkulu.

16. Bahwa kedudukan Penggugat tidak jelas akan kedudukan seperti apa di perusahaan Tergugat apakah menjadi karyawan dengan status perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) ataukah karyawan dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), hal tersebut sangat bertentangan dengan pasal 50 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang mana di isyaratkan dalam pasal tersebut bahwa:



"hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja atau buruh";

Kemudian apabila Penggugat sebagai pekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) maka perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan namun apabila perjanjian kerja tersebut dibuat secara lisan maka pengusaha atau perusahaan wajib membuat surat **pengangkatan bagi pekerja atau buruh yang bersangkutan (berdasarkan pasal 63 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.**

Kemudian apabila Penggugat sebagai pekerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maka menurut pasal **57 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan ditegaskan bahwa PKWT harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.**

Berdasarkan penjelasan tentang pengaturan ketenagakerjaan diatas dan disandingkan dengan posita atau kronologi yang terjadi dengan klien kami maka sudah sangat jelas dan terang peraturan tentang kedudukan karyawan atau pekerja di perusahaan yang bapak pimpin telah melanggar Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan. Oleh karena itu akibat dari pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang yang memegang jabatan mengenai aturan tersebut sangat menimbulkan kerugian bagi Penggugat, baik kerugian materil maupun kerugian im materil;

17. Bahwa mengenai upah minimum sebagai pekerja selama bekerja di perusahaan yang Tergugat pimpin Tergugat juga ingin mempertanyakannya, apakah acuan yang diterapkan dalam menentukan besarnya upah yang diberikan kepada pekerja? Dan mengikuti upah minimum manakah yang diberlakukan ? mengingat kedudukan perusahaan Tergugat adalah di Jakarta sedangkan di cabang kota Bengkulu belum dilegalkan karena tidak adanya akta notaris yang menyebutkan cabang Bengkulu adalah cabang yang sah. Maka untuk itu besaran upah yang diterima oleh klien kami selama ini tidak sampai dari upah minimum provinsi DKI Jakarta, yang mana besaran upah yang diterima oleh Penggugat sebesar Rp. 4.000.000 itupun ditambah dengan tunjangan, maka berdasarkan PERMENAKER No. 18 tahun 2022 tentang penetapan upah minimum pasal 3 menjelaskan yaitu:



upah minimum sebagai mana dimaksud dalam pasal 2 terdiri atas :

a. Upah tanpa tunjangan.

b. Upah pokok dan tunjangan tetap.

Berdasarkan penjelasan pasal diatas terlihat jelas upah minimum ditetapkan diluar tunjangan, sedangkan klien kami mendapatkan upah terbesar dari Perusahaan yang bapak Pimpin yaitu Rp. 4.000.000 (Empat Juta Rupiah) itu termasuk dengan tunjangan jabatan sewaktu Penggugat kami menjabat Pjs Kepala cabang sekaligus admin di cabang Kota Bengkulu, sementara itu sewaktu Penggugat kami menjabat sebagai admin upah yang diberikan sebesar Rp. 2.500.000 per bulan. Untuk diketahui bahwa upah minimum Provinsi DKI Jakarta dari tahun 2020 hingga saat ini jauh diatas upah yang diberikan Kepada Klien kami. Maka dengan itu berdasarkan ketentuan UU no 6 tahun 2023 tentang cipta kerja pasal 88E yang menyatakan :

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) 1. berlaku bagi Pekerja/Buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada Perusahaan yang bersangkutan.

18. Bahwa UU Tenaga Kerja Pasal 161

- 1) "Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut;
- 2) Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama";
- 3) Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Dengan demikian Tergugat telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat secara tidak sah. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat, melalui surat tertanggal 29 Juni 2019, terhadap Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM, maka pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 161 ayat (1), (2) dan (3) Undang-Undang R.I. Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
19. Bahwa, oleh karena itu, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat, melalui surat tertanggal 29 Maret 2023, kepada Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang R.I. No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga TIDAK SAH atau BATAL DEMI HUKUM. Bahwa, oleh karena itu Penggugat melalui Kuasa Hukumnya telah membuat laporan pengaduan kepada Dinas Tenaga kerja Provinsi Bengkulu guna mendapatkan penyelesaian perselisihan tersebut. Akan tetapi laporan pengaduan oleh Penggugat tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak di depan mediator pada sidang mediasi, sehingga Kepala Dinas Tenaga Kerja mengeluarkan surat Perihal: Anjuran, dengan Nomor: 1047/dkktrans-03/2023 tanggal 12 Juni 2023, akan tetapi sampai dengan sekarang Tergugat tidak mematuhi dan tidak melaksanakan anjuran tersebut. Oleh karena itu, guna memperjuangkan rasa keadilan dan kepastian hukum, Penggugat mengajukan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam perkara a quo sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (vide UU R.I. Nomor: 02 tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial);
20. Bahwa, oleh karena itu juga, patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu menghukum Tergugat untuk membayar:

Membayar sewa Gudang dan keamanan yang mana selama ini Penggugat menanggung Biaya-biaya Tersebut secara Pribadi dengan urain sebagai berikut :

Sewa Gudang dari bulan Januari – Maret

Perbulan = 8 juta rupiah X 3 Bulan = Rp. 24.000.000

Halaman 17 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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)



Membayar keamanan dari bulan november 2020 hingga Maret 2023

Perbulan =Rp. 500.000 X 28 bulan = Rp. 14.000.000

Total = RP. 38. 000.000 (Tiga Puluh delapan juta rupiah);

a.	uang pesangon	Rp 14.705.394,-
b.	uang penggantian hak	
	- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur	Rp 2.450.899,-
	- biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja	Rp 4.901.798,-
JUMLAH		RP 22.058.091,-

Serta memberikan selisih Upah antara Upah Minimum yang berlaku dengan upah yang telah diterima Pekerja dengan rincian sebagai berikut :

Tahun	Masa Kerja (Bulan)	Upah Yang diterima Pekerja	Upah yang seharusnya dibayarkan	Selisih Upah	JUMLAH
2021	10	Rp 2.500.000,-	Rp 4.416.186,-	Rp 1.916.186,-	Rp 19.161.860,-
2022	6	Rp 2.500.000,-	Rp 4.651.864,-	Rp 2.151.864,-	Rp 12.911.184,-
	4	Rp 4.000.000,-	Rp 4.651.864,-	Rp 651.864,-	Rp 2.607.456,-
	2	Rp 4.000.000,-	Rp 4.500.000,-	Rp 500.000,-	Rp 1.000.000,-
2023	3	Rp 2.500.000,-	Rp 4.901.798,-	Rp 2.401.798,-	Rp 7.205.394,-
JUMLAH					Rp 42.885.894,-

Sehingga kerugian materil Penggugat sebesar : RP.126.943.985,- (SERATUS DUA PULUH DELAPAN JUTA SEMBILAN RATUS EMPAT PULUH TIGA RIBU SEMBILAN RATUS DELAPAN PULUH LIMA RUPIAH);

21. Bahwa, dikarenakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat adalah TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM, maka sudah sepatutnya Tergugat dihukum untuk membayar



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

upah Proses Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat yaitu selama permasalahan ini berlasung hingga ada putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini;

22. Bahwa, agar Gugatan ini tidak sia-sia, maka Penggugat mohon agar diletakkan Sita Jaminan (Conservatoir Beslaag) terhadap harta milik Tergugat berupa:

1) Benda Bergerak berupa Mobil Kendaraan Roda Empat

Atas Nama : PT. Wijaya Steelindo

Merk Mobil : Daihatsu

Jenis : Mobil Barang

MODEL : PICK UP

Warna : Hitam

Nomor Rangka : MHKP3CA1JGK124721

Tahun Pembuatan : 2016

Bahan Bakar : Bensin

Nomor Polisi : B 9698 TAS

Nomor Mesin : 3SZDGA3956

Nomor STNK : 15528089

Nomor BPKB : M13251389

23. Bahwa, untuk menjamin dilaksanakan putusan ini nantinya oleh Tergugat, maka Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang untuk menghukum Tergugat membayar uang paksa (dwangsom) sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan. Oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti hukum yang kuat dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, dan juga oleh karena gugatan Penggugat adalah mengenai pekerjaan dan penghidupan bagi keluarga dari Penggugat, maka patut dan layak menurut hukum jika putusan atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ini dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali serta perlawanan (uit voerbaar bij voeraad);

24. Oleh karena gugatan Penggugat didasarkan kepada bukti-bukti yang kuat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan tidak terbantahkan oleh Tergugat, maka patut dan layak menurut hukum jika Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Serang menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini;

Halaman 19 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan uraian tersebut di atas Penggugat dengan hormat memohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu, berkenaan memanggil kedua belah pihak untuk duduk bersidang dalam suatu ruang sidang yang telah ditentukan dan mengambil putusan hakim yang amarnya (*petitum*) sebagai berikut:

Primair:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan perbuatan Tergugat yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), melalui **surat elektronik dengan jenis file PDF yang dikirimkan melalui Chat Media sosial WhatsApp yang dikirimkan oleh Tergugat tertanggal 29 Maret 2023 terhadap Penggugat merupakan PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SEPIHAK yang bertentangan dengan Undang-Undang R.I. Nomor: 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga TIDAK SAH dan BATAL DEMI HUKUM;**
3. Menghukum Tergugat untuk membayarkan kepada Penggugat berupa :
 - a) Sewa Gudang dari bulan Januari – Maret
Perbulan = 8 juta rupiah X 3 Bulan = Rp. 24.000.000
 - b) Membayar keamanan dari bulan november 2020 hingga maret 2023 saat ini
Perbulan =Rp. 500.000 X 28 bulan = Rp. 14.000.000
Total = RP. 38. 000.000 (Tiga Puluh delapan juta rupiah);
 - c) Uang pesangon dan penggantian hak sebesar:

a.	uang pesangon	Rp 14.705.394,-
b.	uang penggantian hak	
	- cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur	Rp 2.450.899,-
	- biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat Pekerja/ Buruh diterima bekerja	Rp 4.901.798,-
JUMLAH		RP 22.058.091,-

- d) Serta memberikan selisih Upah antara Upah Minimum yang berlaku dengan upah yang telah diterima Pekerja dengan rincian sebagai berikut :

Tahun	Masa Kerja	Upah Yang diterima	Upah yang seharusnya	Selisih Upah	JUMLAH
-------	------------	--------------------	----------------------	--------------	--------



	(Bulan)	Pekerja	dibayarkan		
2021	10	Rp 2.500.000,-	Rp 4.416.186,-	Rp 1.916.186,-	Rp 19.161.860,-
2022	6	Rp 2.500.000,-	Rp 4.651.864,-	Rp 2.151.864,-	Rp 12.911.184,-
	4	Rp 4.000.000,-	Rp 4.651.864,-	Rp 651.864,-	Rp 2.607.456,-
	2	Rp 4.000.000,-	Rp 4.500.000,-	Rp 500.000,-	Rp 1.000.000,-
2023	3	Rp 2.500.000,-	Rp 4.901.798,-	Rp 2.401.798,-	Rp 7.205.394,-
JUMLAH					Rp 42.885.894,-

e) Memberikan hak-hak Penggugat berupa upah pekerja selama tidak bekerja sejak bulan April, Mei dan Juni tahun 2023 sebesar Rp 4.901.798,- x 3 bulan = **Rp.14.705.394,-** dan upah sampai dengan adanya Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat berdasarkan ketentuan peraturan Upah Minimum yang berlaku (UMP DKI Jakarta)

Sehingga Tergugat harus membayarkan hak Penggugat sebesar : RP.141.649.379,- (SERATUS EMPAT PULUH SATU JUTA ENAM RATUS EMPAT PULUH SEMBILAN RIBU TIGA RATUS TUJUH PULUH SEMBILAN RUPIAH)

4. Menyatakan sah dan berharga sita jaminan (*conservatoir beslaag*) berupa:

Benda Bergerak berupa Mobil Kendaraan Roda Empat

Atas Nama : PT. Wijaya Steelindo
Merk Mobil : Daihatsu
Jenis : Mobil Barang
MODEL : PICK UP
Warna : Hitam
Nomor Rangka : MHKP3CA1JGK124721
Tahun Pembuatan : 2016
Bahan Bakar : Bensin
Nomor Polisi : B 9698 TAS
Nomor Mesin : 3SZDGA3956



Nomor STNK : 15528089

Nomor BPKB : M13251389

5. Menghukum Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) kepada Penggugat sebesar Rp. 1.000.000,- (Satu juta Rupiah) untuk setiap hari keterlambatan pelaksanaan putusan ini sejak dibacakan.
6. Menetapkan putusan dapat dilaksanakan secara serta merta meskipun ada upaya hukum peninjauan kembali maupun perlawanan atas putusan dalam perkara ini (*uit voer baar bij vooraad*).
7. Menghukum Tergugat untuk membayar segala biaya yang timbul dalam perkara ini.

Subsida:

Apabila Majelis Hakim yang mengadili dan memeriksa perkara *a quo* berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex Aquo 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 menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat tersebut Tergugat mengajukan jawaban sebagai berikut;

I. Tentang Eksepsi

1. Eksepsi Gugatan Prematur

- 1) Bahwa Penggugat dalam dalil posita gugatannya sebagaimana dikutip dari:
 - Point 1 yang menyatakan: "*Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. Wijaya Steelindo (in casu Tergugat) dengan rincian masa kerja sebagai berikut Penggugat mulai bekerja pada tanggal 2 Februari 2021, sampai dengan Maret 2023 dengan masa kerja 25 Bulan*";
 - Pada butir berikutnya yang menyatakan "*(4) Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan penjelasan pasal diatas maka Penggugat menolak dengan tegas*



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

telah dilakukan PHK secara sepihak yang dilakukan Tergugat melalui Sdr. Wendy Haryo Hutomo dan Sandi Sofyan dan akan melanjutkan permasalahan ini baik ditingkat Bipartit maupun di Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI)";

- 2) Bahwa gugatan Penggugat pada tanggal 06 Juli 2023 yang diterima di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu tanggal 13 Juli 2023 dengan register nomor: 5/Pdt.Sus-PHI/2023/Pn.Bgl, tidak menjelaskan dalam posita gugatannya telah dilakukan terlebih dahulu Bipartit;
- 3) Bahwa syarat formil untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial diatur pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : - Pasal 136 ayat (1) menyatakan *"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial WAJIB dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, ayat (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang";*
- 4) Bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial dengan tegas menyatakan: *"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat";*
- 5) Bahwa berdasarkan uraian diatas, maka gugatan Penggugat mengandung cacat Formil karena tidak memenuhi persyaratan yang diwajibkan dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana sebelum gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka Penggugat wajib melakukan terlebih dahulu Bipartit dengan Tergugat;
- 6) Berdasarkan uraian dalil-dalil dan argumentasi hukum diatas, maka eksepsi Tergugat tentang Eksepsi Prematur ini beralasan secara hukum untuk dikabulkan dan Tergugat memohon agar Majelis Hakim berkenan mempertimbangkan dengan menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*).

Halaman 23 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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)



2. Eksepsi gugatan kurang para Pihak

1) Bahwa Penggugat dalam dalil posita gugatannya sebagaimana dikutip dari:

- Point 1 yang menyatakan: “Bahwa Penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. Wijaya Steelindo (in casu Tergugat) dengan rincian masa kerja sebagai berikut Penggugat mulai bekerja pada tanggal 2 Februari 2021, sampai dengan Maret 2023 dengan masa kerja 25 Bulan”;
- Point 2 yang menyatakan: “Bahwa selama Penggugat bekerja ditempat Tergugat berpindah-pindah bagian, pada awalnya Penggugat.....dst”;

2) Bahwa secara fakta hukumnya Pengugat menerima gaji selama bekerja dan juga yang membayar gaji Penggugat adalah PT. WIJAYA BERKAH NIAGA; dan yang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat adalah PT. WIJAYA BERKAH NIAGA dengan nomor surat **SP/041/WBN/2023**. Sehingga gugatan ini adalah kurang para pihak karena tidak menarik PT. Wijaya Berkah Niaga sebagai tergugat.

3) Bahwa gugatan Penggugat kurang pihak sehingga cacat formil karena tidak menarik Pihak PT. WIJAYA BERKAH NIAGA sebagai pihak Tergugat;

Berdasarkan uraian dalil-dalil eksepsi Tergugat diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang memeriksa dan mengadili perkara ini agar mempertimbangkan dalil-dalil eksepsi tersebut, khususnya dengan memperhatikan Yurisprudensi Tetap Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 217-K/Sip/1970 tanggal 12 Desember 1970 yang menyatakan: “apabila dalam suatu gugatan ketentuan-ketentuan acara (formil) tersebut tidak dipenuhi oleh Penggugat dimana gugatan itu harus tidak dapat diterima”.

II. Dalam Pokok Perkara

Apabila Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu berpendapat lain atas dalil eksepsi-eksepsi Tergugat tersebut diatas, dengan ini Tergugat memajukan Jawaban dalam Pokok Perkara sebagai bantahan terhadap dalil posita dan petitum gugatan Penggugat sebagaimana diuraikan lebih lanjut dalam pokok perkara ini sebagai berikut:



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa eksepsi Tergugat diatas secara mutatis mutandis adalah merupakan bahagian yang tidak dapat dipisahkan dengan Jawaban dalam Pokok Perkara, oleh karena itu tidak diulangi lagi;
2. Bahwa Tergugat membantah segala dalil posita maupun petitum gugatan Penggugat kecuali sepanjang yang diakui dengan sah dan tegas oleh Tergugat dalam Jawaban ini;
3. Bahwa dalil posita Penggugat point 1, point 2, point 3 dan point 4 tersebut, Tergugat membantah dan menolak karena Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat pada tanggal 1 Juni 2022 dengan masa kontrak selama 6 (enam) bulan berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor: 024/WT-DIV PROYEK/PKWT/2022;
4. Bahwa dalil posita Penggugat point 5, Tergugat mengakui benar telah mengirimkan surat langsung kepada Penggugat untuk dipahami Penggugat mulai bekerja dengan Perusahaan PT. WIJAYA BERKAH NIAGA pada tanggal 1 Januari 2023 sampai diberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;
5. Bahwa dalil posita Penggugat point 6, Tergugat menolak dan membantah dengan keras, perusahaan Tergugat yang selama ini yang membayar sewa gedung dan biaya keamanan, secara hitungan ekonomi, mungkinkah Penggugat sanggup membayar biaya sewa gedung dan keamanan dengan gaji Penggugat hanya sesuai UMR di Bengkulu, dimana gaji Penggugat sebulan hanya untuk mencukupi biaya hidup Penggugat;
6. Bahwa dalil posita Penggugat point 7, point 8, Posita Penggugat menguraikan mengenai perselisihan hubungan industrial dan kemudian Penggugat mendalilkan kantor cabang Tergugat tidak terdaftar secara resmi dan juga tempat penyimpanan/gudang di kantor cabang Bengkulu, sehingga gugatan Penggugat tidak fokus dalam menguraikan dalil positanya, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara aquo menolak gugatan Penggugat;
7. Bahwa dalil posita Penggugat pada point 9 mengakui sendiri pernah bekerja di Perusahaan PT. WIJAYA BERKAH NIAGA dengan membayar gaji Penggugat sesuai UMR di Bengkulu;
8. Bahwa dalil posita Penggugat point 10, Penggugat mengakui sendiri dalam positanya telah menerima secara langsung surat yang dikirimkan ke Whatspp Penggugat, Tergugat mengirimkan surat tersebut kepada Penggugat sebagai surat peringatan sebelum Tergugat memberikan surat Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat;

Halaman 25 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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)



9. Bahwa Tergugat menolak dan tidak setuju Surat Anjuran Nomor: 1047/dkktrans-03/2023 tanggal 12 Juni 2023 karena Penggugat telah melanggar ketentuan yang diatur dalam Perusahaan sebagaimana diatur dalam Pasal 36 huruf k PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 35 TAHUN 2021 TENTANG PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU, ALIH DAYA, WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT, DAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA yang menyatakan *"Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama"*;
10. Bahwa atas pelanggaran Penggugat yang telah merugikan perusahaan Tergugat telah melaporkan Penggugat dugaan Tindak Pidana Penggelapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 372 KUHP di Polda Bengkulu dengan nomor laporan polisi : **LP/B/137/VI/2023/SPKT/POLDA BENGKULU**.
11. Bahwa dalil Penggugat point 22, Tergugat menolak dengan alasan hukum tidak terpenuhinya ketentuan yang dimaksud dalam pasal 261 ayat (1) Rbg. Dalam hal:
- a) Dalil-dalil Gugatan Penggugat materinya bukan merupakan gugatan hutang-piutang;
 - b) Belum ada Putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap yang menyatakan bahwa Tergugat terbukti secara yuridis mempunyai hutang kepada Penggugat;
 - c) Tidak ada alasan yang cukup kuat tentang unsur berusaha untuk menghilangkan atau membawa barang bergerak dan barang tidak bergerak dengan maksud untuk menjauhkan barang tersebut dari penagihan hutang, bahwa apabila Penggugat tidak mempunyai bukti yang cukup kuat adanya kekhawatiran tersebut maka penyitaan tidak dapat dilakukan.

Berdasarkan uraian dan argumentasi tentang eksepsi dan bantahan dalam pokok perkara ini, Tergugat telah berhasil melumpuhkan dalil-dalil posita dan petitum gugatan Penggugat, untuk itu Tergugat mohon agar kiranya Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bengkulu yang



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

memeriksa dan mengadili perkara ini berkenan untuk mempertimbangkan dalil dan argumentasi hukum diatas dan selanjutnya mohon putusan sebagai berikut:

Primer

Tentang Eksepsi:

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat;

Dalam Pokok Perkara:

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

Subsidiar

Atau apabila Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (*Ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat telah mengajukan replik dan Tergugat telah pula mengajukan duplik sebagaimana tercantum dalam berita acara;

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

1. P-1 : Fotokopi dari Fotokopi Surat Promosi
2. P-2 : Fotokopi sesuai asli catatan laporan keuangan dari bulan Juli-November 2022
3. P-3 : Print Out dari Handphone percakapan chat aplikasi whatsapp
4. P-4 : Print Out dari Handphone Bukti transfer dan nota penjualan
5. P-5 : Print Out dari Handphone surat perjanjian kerja antara PT. Wijaya Truss dengan CV. Serikat Pekerja Putra Mandiri (SPM)
6. P-6 : Fotokopi dari Fotokopi surat PHK No. SP/041/WBN/03/2023
7. P-7 : Fotokopi dari Fotokopi Surat Penunjukan Tanggal 10 Mei 2023

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

1. Saksi 1 **AHMAD OKMAN AQBAR**

- Bahwa saksi bekerja di PT Wijaya Steelindo sejak bulan Maret 2021 sampai dengan Desember 2022. Sejak 1 Januari 2023,
- Bahwa saksi bisa bekerja di PT Wijaya Steelindo awalnya ditawarkan dan diajak oleh Penggugat;
- Bahwa setau saksi Penggugat adalah admin di PT Wijaya Steelindo untuk Kota Bengkulu.;
- Bahwa saksi sebagai Helper yang menyalurkan barang dari gudang ke

Halaman 27 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

masyarakat.;

- Bahwa Gudang barang berada di Babatan kabupaten Seluma.;
- Bahwa saksi menyalurkan barang dari gudang ke masyarakat atas perintah Penggugat.;
- Bahwa saksi sejak 1 Januari 2023, bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga.;
- Bahwa Per 1 Januari 2023, Penggugat juga bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga.
- Bahwa saksi ada diberi tahu oleh Penggugat bahwa sekitar bulan Mei 2023, Penggugat tidak lagi bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga.;
- Bahwa saksi mengetahui segala jenis kegiatan, aset, Karyawan, pekerja PT Wijaya Steelindo beralih ke PT Wijaya Berkah Niaga pada saat zoom meeting bahwa per 1 Januari 2023 PT Wijaya Steelindo beralih ke PT Wijaya Berkah Niaga.;
- Bahwa saksi Sekarang bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga.;
- Bahwa saksi mengetahui bahwa PT Wijaya Berkah Niaga adalah anak cabang dari Wijaya Steelindo karena beberapa kali Zoom, dijelaskan bahwa PT Wijaya Berkah Niaga merupakan anak cabang dari PT Wijaya Steelindo.;
- Bahwa saksi mengambil barang digudang berdasarkan Nota yang sebelumnya saksi konfirmasi terlebih dahulu kepada Admin.;
- Bahwa admin yang Saksi maksud adalah Penggugat
- Bahwa Penggugat ada memesan barang atas nama PT Wijaya Berkah Niaga di tahun 2023.;
- Bahwa saksi tidak tau siapa pemilik gudang, cuma yang saksi dengar bahwa pemilik gudang adalah orang dari kota Manna.;
- Bahwa Saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga Per 1 Januari 2023.;
- Apakah Saksi mengetahui bahwa Penggugat sudah tidak lagi bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga pada bulan Mei 2023.;
- Bahwa saksi mengetahui yang memberhentikan Penggugat adalah PT Wijaya Berkah Niaga.;
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat diberhentikan oleh PT Wijaya Berkah Niaga melalui chat WhatsApp.;
- Bahwa Saksi mengetahui bahwa Penggugat ada kontrak kerja dengan PT Wijaya Berkah Niaga karena saksi pernah melihat kontrak kerjanya.;
- Bahwa Saksi ada kontrak kerja dengan PT Wijaya Steelindo Pada Maret 2021 sampai dengan Desember 2021, dan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022, dan Januari 2023 sampai dengan Desember 2023, dikontrak kerja oleh PT Wijaya Berkah Niaga.

Halaman 28 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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

- Apakah Saksi menerima kontrak pemberhentian dari PT Wijaya Steelindo?
- Bahwa saksi tidak pernah menerima kontrak pemberhentian dari PT Wijaya Steelindo.;
- Bahwa saksi menandatangani kontrak kerja dengan PT Wijaya Berkah Niaga pada bulan Mei 2023.;
- Bahwa Gudang PT Wijaya Berkah Niaga sekarang sudah pindah di Bumi Ayu Kota Bengkulu.;

2. Saksi 2 **RAHMAT ALGAP**

- Bahwa saksi bekerja di PT Wijaya Steelindo sejak Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.;
- Bahwa saksi bisa bekerja di PT Wijaya Steelindo awalnya ditawarkan dan diajak oleh Penggugat.;
- Bahwa Penggugat adalah admin di PT Wijaya Steelindo untuk Kota Bengkulu.;
- Bahwa saksi sebagai driver di PT Wijaya Steelindo
- Bahwa saksi pernah bertemu dengan Penggugat ketika melakukan Checkup barang.;
- Bahwa Penggugat sekarang tidak bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga karena Penggugat sudah diberhentikan lewat aplikasi chat WhatsApp.;
- Bahwa saksi tidak mengetahui kenapa Penggugat di berhentikan oleh PT Wijaya Berkah Niaga karena saksi tidak pernah bertanya ke Penggugat
- Bahwa saksi Saksi tidak bekerja lagi di PT Wijaya Steelindo Sejak akhir bulan Juni 2023, saya tidak bekerja lagi di PT Wijaya Steelindo.;
- Bahwa saksi tidak mengetahui bahwa PT Wijaya Berkah Niaga adalah anak cabang dari Wijaya Steelindo
- Bahwa saksi ada tanda tangan kontrak dengan PT Wijaya Steelindo pada bulan April 2022.;
- Bahwa Saksi tidak mengetahui peralihan PT Wijaya Steelindo ke PT Wijaya Berkah Niaga

3. Saksi 3 **DOLLY ANTONI**

- Bahwa saksi tidak mengetahui masalah Antara Penggugat dengan Tergugat.;
- Bahwa saksi tidak bekerja di PT Wijaya Steelindo atau PT Wijaya Berkah Niaga.;
- Bahwa saksi hanya mengetahui bahwa gudang yang berada dibelakang gudang tempat saya bekerja ditempati oleh Penggugat.;
- Bahwa Gudang tersebut ditempati Penggugat dari bulan April tahun 2021.;
- Bahwa saksi mengetahui PT Wijaya Steelindo yang mengontrak gudang tersebut.;
- Bahwa saksi tidak mengetahui ada pembayaran uang kontrak dari PT. Steelindo kepada Penggugat

Halaman 29 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa gudang tersebut terletak di babata kabupaten Seluma.;
- Bahwa sekarang gudang tersebut tidak digunakan lagi.
- Bahwa saksi ada bertemu dengan Penggugat
- Bahwa saksi mengetahui Penggugat bekerja di PT Wijaya Steelindo.;

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

1. T-1 : Fotokopi sesuai asli Surat Pengangkatan Kerja Nomor: 001/SR/HR.WBN/01/2023 Perihal Pengangkatan Karyawan tanggal 1 Januari 2023
2. T-2 : Fotokopi sesuai asli Surat Nota yang diterbitkan oleh PT. Wijaya Berkah Niaga pada tanggal 9 Februari 2023 yang ditandatangani oleh Tergugat ;
3. T-3 : Fotokopi dari print out Surat Nomor : 024/ICA.SM/2023 Perihal Somasi(Peringatan Keras) tanggal 3 April 2023;
4. T-4 : Fotokopi sesuai asli Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor : 024/WT-DIV PROYEK/PKWT/2022 tanggal 1 Juni 2022;
5. T-5 : Fotokopi dari Fotokopi Surat Perjanjian Sewa Gedung antara PT. Wijaya Steelindo dengan Esmad Eryadi tanggal 15 Januari 2021;
6. T-6 : Fotokopi sesuai asli Surat Transfer Rekening kepada Bapak Esmad Eryadi;
7. T-7 : Fotokopi sesuai asli Surat Perjanjian Penggunaan Gudang tanggal 5 Desember 2022

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil jawabannya Tergugat telah pula menghadirkan saksi yang memberikan keterangan pada pokoknya sebagai berikut:

1. Saksi 1 **WENDI HARYO HUTOMO**

- Bahwa saksi sekarang bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa saksi di PT Wijaya Berkah Niaga sebagai HRD;
- Bahwa saksi menjadi HRD di PT Wijaya Berkah Niaga sejak 1 Januari 2023;
- Bahwa saksi adalah karyawan PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa Penggugat menjadi Karyawan PT Wijaya Berkah Niaga semenjak Tanggal 1 Januari 2023;
- Bahwa Penggugat mendapatkan gaji/upah dari PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa Penggugat sekarang tidak lagi bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga
- Bahwa yang melakukan pemecatan terhadap Penggugat adalah PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa saksi pernah bekerja di PT Wijaya Steelindo;



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa saksi semenjak 1 Januari 2023 saya sudah pindah ke PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa saksi pernah bertemu dengan Penggugat;
- Bahwa per 1 Januari 2023 semua karyawan berpindah dari PT Wijaya Steelindo ke PT Berkah Niaga;
- Bahwa Setiap karyawan di tawarkan satu per satu melalui telpon;
- Bahwa saksi bertemu Penggugat bulan Desember 2022;
- Bahwa Penggugat diberhentikan pada bulan Maret 2023;
- Bahwa alasan sehingga Penggugat diberhentikan Setelah dilakukan evaluasi kerja, Penggugat ada melakukan pelanggaran disiplin kerja;
- Bahwa Penggugat sering telat mengirim laporan, dan ada beberapa permintaan yang tidak dikirim oleh Penggugat;
- Bahwa saksi tidak pernah mengirimkan Surat Peringatan;
- Bahwa Penggugat ada menelpon saksi dan mengirimkan chat lewat WhatsApp;
- Bahwa Penggugat pernah bekerja di PT Wijaya Steelindo;
- Bahwa Penggugat ada kontrak kerja dengan PT Wijaya Steelindo tanggal 1 Januari 2021 sampai dengan 31 Desember 2021, dan 1 Januari 2022 sampai dengan 31 Desember 2022;
- Bahwa hak-hak Penggugat sudah dibayarkan oleh PT Wijaya Steelindo per Desember 2022;
- Bahwa ada surat pemberhentian terhadap Penggugat dari PT Wijaya Berkah Niaga pada bulan Maret 2023;

2. Saksi 2 **SANDI SOFYAN**

- Bahwa saksi sekarang bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga, sebagai General Manager sejak 1 Januari 2023
- Bahwa Penggugat adalah karyawan PT Wijaya Berkah Niaga sebagai admin di Kota Bengkulu;
- Bahwa Penggugat sekarang tidak lagi bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga
- Bahwa yang memecat Penggugat adalah PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa saksi dengan HRD pernah berdiskusi mengenai pemberhentian Penggugat;
- Bahwa saksi mengetahui kinerja karyawan dari laporan-laporan didalam group;
- Bahwa Penggugat ada melakukan pelanggaran disiplin, Penggugat sering telat melakukan pelaporan dan Penggugat juga sering telat respon apabila ada laporan/ tidak responsibility sehingga sering mengakibatkan laporan keuangan menjadi terlambat;

Halaman **31** dari **40** Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

Disclaimer

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



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat ada menghubungi Saksi mengenai Pemberhentian kerja lewat chat WhatsApp;
- Bahwa mengetahui bahwa gudang yang semula di babatan kabupaten Seluma sudah berpindah ke Bumi Ayu kota Bengkulu
- Bahwa gudang tersebut dipindahkan Karena sudah berakhir kontraknya di Babatan Kabupaten Seluma;

3. Saksi 3 **ANGGA PERMANA**

- Bahwa saksi sekarang bekerja di PT Wijaya Berkah Niaga, sebagai sales yang bertugas mencari orderan dan tagihan sejak 1 Januari 2023;
- Bahwa saksi sebelumnya bekerja di PT Wijaya Steelindo namun sudah berakhir kontrak kerjanya per Desember 2022;
- Bahwa Penggugat adalah admin di PT Wijaya Berkah Niaga;
- Bahwa PT Wijaya Berkah Niaga yang telah melakukan pemberhentian kerja terhadap Penggugat;
- Bahwa saksi kenal dengan Penggugat sejak 1 Juni 2021;
- Bahwa saksi bekerja di PT Wijaya Steelindo pada 1 Juni 2021 sampai dengan Desember 2021 dan Januari 2022 sampai dengan Desember 2022.;
- Bahwa saksi mengetahui tentang pemberhentian kerja yang dilakukan oleh PT Wijaya Berkah Niaga terhadap Penggugat lewat group;
- Bahwa saksi tidak mengetahui bahwa Penggugat sering telat dalam hal Laporan
- Bahwa Saksi mengetahui kapan Penggugat diberhentikan dari PT Wijaya Berkah Niaga yakni pada bulan Maret 2023;
- Bahwa saksi adalah Sales yang memberikan setoran dan melaporkannya kepada Penggugat.;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 19 September 2023;

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

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

TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

DALAM EKSEPSI

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

1. Eksepsi Gugatan Prematur dengan alasan sebagai berikut :

- Bahwa gugatan Penggugat tidak menjelaskan dalam posita gugatannya telah

Halaman **32** dari **40** Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl

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)



dilakukan terlebih dahulu bipartite;

- Bahwa syarat formil untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 136 ayat (1), Pasal 3 Ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004;
- Bahwa gugatan Penggugat cacat formil karena tidak memenuhi persyaratan yang diwajibkan dalam Pasal 3 Ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana sebelum gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu Bipartit dengan Tergugat;

2. Eksepsi gugatan kurang para Pihak dengan alasan sebagai berikut:

- Bahwa secara fakta hukumnya Penggugat menerima gaji selama bekerja dan juga yang membayar gaji Penggugat adalah PT. WIJAYA BERKAH NIAGA, dan yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat adalah PT. WIJAYA BERKAH NIAGA, sehingga gugatan ini adalah kurang pihak karena tidak menarik PT. WIJAYA BERKAH NIAGA sebagai pihak Tergugat
- Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat, Penggugat telah menanggapi

sebagai berikut;

1. Bahwa terhadap eksepsi gugatan premature Penggugat menanggapi sebagai berikut:

- Bahwa menurut M. Yahya Harahap dalam buku hukum acraa perdata tentang gugatan perdata, persidangan, penyitaan, pembuktian dan putusan pengadilan menyatakan gugatan premature diartikan sebagai gugatan yang diajukan masih terlampau dini. Sifat keadaan premature melekat pada :
 - a. Batas waktu untuk menggugat sesuai dengan jangka waktu yang disepakati dalam perjanjian belm sampai; atau
 - b. Batas waktu untuk menggugat belum sampai, karena telah dibuat penundaan pembayaran oleh kreditur atau berdasarkan kesepakatan antara kreditur dan debitur

Menurut Penggugat, tergugat menyatakan gugatan penggugat premature itu sangat mengada-ada karena tergugat beralasan bahwa penggugat tidak menjelaskan mengenai bipartite. Upaya bipartite telah dilakukan beberapa kali via telepon dengan sdr. Sandi Sofyan selaku GM namun tidak tercapai kesepakatan. Bipartit juga dilakukan sebelum melakukan laporan ke dinas tenaga kerja dan transmigrasi dengan mengirimkan surat kepada tergugat namun tidak pernah ada jawaban dari Tergugat;

2. Bahwa terhadap eksepsi gugatan kurang pihak Penggugat menanggapi pada



pokoknya sebagai berikut:

- Menurut Penggugat, penggugat adalah pekerja/buruh yang selama ini bekerja di PT. Wijaya Steelindo (in casu Tergugat) dengan rincian masa kerja sebagai berikut Penggugat mulai bekerja pada tanggal 2 Februari 2021 sampai dengan Maret 2023 dengan masa kerja 25 bulan selama bekerja penggugat berpindah-pindah bagian, pada awalnya penggugat adalah admin cabang Kota Bengkulu, dan pada bulan Juli 2022 penggugat berpindah bagian menjadi pejabat sementara Kepala Cabang Kota Bengkulu, hingga Januari 2023 dan kembali lagi menjadi admin dari Bulan Januari 2023 sampai Maret 2023
- Dalam hal mengalihkan tenaga kerja dari perusahaan satu perusahaan lain dalam satu group perusahaan ("pengalihan") tujuannya tidak lain untuk membantu proses bisnis anak perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan memperhatikan ketentuan pengalihan ketenagakerjaan. Mutasi berbeda dengan pengalihan tenaga kerja

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

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Bahwa gugatan Penggugat premature, Tergugat mengemukakan alasan yang pokoknya gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil sebagaimana diatur pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 136 ayat (1), Pasal 3 Ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dimana sebelum gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu Bipartit dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 39 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK diatur bahwa dalam hal terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartite antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan / atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dalam hal perundingan bipartite gagal mencapai kesepakatan, maka penyelesaian PHK tahap berikutnya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Ayat (1), Pasal 4 Ayat (1) dan Pasal 5 Undang-undang nomor 2 tahun 2003 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan terlebih dahulu dengan musyawarah melalui perundingan bipartite untuk mencapai mufakat, dan apabila perundingan bipartite tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk selanjutnya diselesaikan melalui



mediasi atau konsiliasi dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator atau konsiliator mengeluarkan anjuran;

Menimbang, bahwa dalam perkara *a quo*, Penggugat telah mengajukan gugatannya dengan melampirkan anjuran mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu, dengan demikian Majelis Hakim berkesimpulan bahwa sebelum Penggugat mencatatkan perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah terlebih dahulu dilakukan bipartite dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa dengan demikian eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat premature haruslah di tolak;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat mengenai gugatan Penggugat kurang pihak Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Ayat (1), Pasal 4 Ayat (1) dan Pasal 5 Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan terlebih dahulu dengan musyawarah melalui perundingan bipartite untuk mencapai mufakat, dan apabila perundingan bipartite tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya ke dinas yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan untuk selanjutnya diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka mediator atau konsiliator mengeluarkan anjuran;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditentukan bahwa Dalam hal penyelesaian perselisihan melalui mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, bahwa ketentuan tersebut berarti bahwa yang dapat duduk sebagai Penggugat atau didudukkan sebagai Tergugat dalam suatu perkara perselisihan hubungan industrial adalah pihak-pihak yang terdapat dalam anjuran dimaksud dan diantara pihak tersebut harus terdapat hubungan hukum yang didalam perselisihan hubungan industrial disebut hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 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 bahwa yang dimaksud dengan Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah;

Menimbang bahwa yang dimaksud dengan Perjanjian Kerja adalah sebagaimana



diatur dalam ketentuan Pasal 1 angka 14 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 yang menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, dengan demikian yang menjadi dasar terjadinya suatu hubungan kerja adalah adanya perjanjian yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja;

Menimbang, bahwa perjanjian kerja terdiri dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu dengan syarat dan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 51 Ayat (1) 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 dinyatakan bahwa Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan dalam hal Perjanjian Kerja dibuat secara lisan, maka sesuai dengan ketentuan Pasal 63 Ayat (1) Undang-undang yang sama maka pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan;

Menimbang, bahwa berdasarkan Bukti T-4 berupa Perjanjian Kerja Waktu Tertentu antara Penggugat dengan PT. WIJAYA STEELINDO (in casu Tergugat) Tanggal 1 Juni 2022 yang berlaku selama 6 bulan, Bukti T-1 berupa Surat Pengangkatan Kerja Penggugat oleh PT. WIJAYA BERKAH NIAGA Tanggal 1 Januari 2023, bila dihubungkan dengan keterangan saksi Penggugat AHMAD OKMAN AQBAR, RAHMAT ALGAP DOLLY ANTONI dan saksi Tergugat WENDI HARYO UTOMO, SANDI SOFYAN, ANGGA PERMANA yang pada pokoknya menerangkan bahwa Penggugat awalnya bekerja dengan PT. WIJAYA STEELINDO (in casu Tergugat) semenjak tahun 2022 dengan system kontrak sampai dengan Desember 2022, kemudian pada semenjak bulan Januari Tahun 2023 beralih dengan PT. WIJAYA BERKAH NIAGA juga dengan system kontrak;

Menimbang, bahwa Bukti P-6 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat walaupun hanya berupa foto kopi akan tetapi telah diperlihatkan kepada saksi Tergugat yakni WENDI HARYO HUTOMO dan SANDI SOFYAN membenarkan telah mengeluarkan bukti tersebut, maka Majelis Hakim menyatakan Bukti P-6 tersebut dapat dipertimbangkan dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa apabila Bukti P-6 tersebut diatas di hubungkan dengan keterangan saksi Penggugat AHMAD OKMAN AQBAR, RAHMAT ALGAP DOLLY



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

ANTONI dan saksi Tergugat WENDI HARYO UTOMO, SANDI SOFYAN, ANGGA PERMANA yang pada pokoknya menerangkan bahwa memang benar saat ini Penggugat tidak bekerja lagi karena sudah dilakukan PHK dan menurut keterangan saksi Tergugat WENDI HARYO UTOMO, SANDI SOFYAN, ANGGA PERMANA yang melakukan PHK kepada Penggugat adalah PT. WIJAYA BERKAH NIAGA bukan PT. WIJAYA STEELINDO (in casu Tergugat) semenjak Bulan Maret 2023;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat WENDI HARYO UTOMO, SANDI SOFYAN, ANGGA PERMANA menyatakan bahwa pada waktu kontrak antara Penggugat dengan PT. WIJAYA STEELINDO (in casu Tergugat) berakhir di bulan Desember 2022 seluruh hak dan kewajiban Penggugat dan PT. WIJAYA STEELINDO (in casu Tergugat) telah dilaksanakan dengan baik;

Menimbang, bahwa berdasarkan keterangan saksi Tergugat WENDI HARYO UTOMO, SANDI SOFYAN, ANGGA PERMANA menyatakan bahwa semenjak Januari 2023 seluruh karyawan PT. WIJAYA STEELINDO menjadi karyawan PT. WIJAYA BERKAH NIAGA dan pemiliknya adalah sama;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas, Majelis Hakim menemukan fakta bahwa pada awalnya Penggugat bekerja dengan PT. WIJAYA STEELINDO (in casu Tergugat) dengan system kontrak selama 6 (enam) bulan yang berakhir di Bulan Desember 2022 dan kemudian Penggugat diangkat bekerja sebagai karyawan dengan jabatan Admin retail PT. WIJAYA BERKAH NIAGA Cabang Bengkulu Kota pada tanggal 1 Januari 2023, kemudian pada Bulan Maret 2023 Penggugat di PHK oleh PT. WIJAYA BERKAH NIAGA. Dengan demikian tidak terdapat hubungan kerja lagi antara Penggugat dengan PT. WIJAYA STEELINDO semenjak berakhirnya kontrak bulan Desember 2022, melainkan yang ada adalah hubungan kerja antara Penggugat dengan PT. WIJAYA BERKAH NIAGA., sehingga dengan demikian PT. WIJAYA BERKAH NIAGA harus ditarik sebagai pihak dalam perkara a quo

Menimbang, bahwa **Yahya Harahap** dalam bukunya *Hukum Acara Perdata: Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan* (hal. 111) menjelaskan bahwa cacat formil yang timbul atas kekeliruan atau kesalahan bertindak sebagai penggugat maupun yang ditarik sebagai tergugat dikualifikasi mengandung *error in persona*.

Klasifikasi Error in Persona

Lebih lanjut Yahya Harahap mengklasifikasikan *error in persona* sebagai berikut:

Diskualifikasin in Person

Diskualifikasi in person terjadi apabila yang bertindak sebagai penggugat adalah orang yang tidak memenuhi syarat (diskualifikasi) karena penggugat dalam kondisi berikut:

Halaman 37 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



- a. Tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara yang disengketakan
- Gugatan yang diajukan oleh orang yang tidak berhak atau tidak memiliki hak untuk itu, merupakan gugatan yang mengandung cacat formil *error in persona* dalam bentuk *diskualifikasi in persona* yaitu pihak yang bertindak sebagai penggugat adalah orang yang tidak punya syarat untuk itu.

Misalnya, orang yang tidak ikut dalam perjanjian bertindak sebagai penggugat menuntut pembatalan perjanjian. Atau ayah bertindak sebagai penggugat untuk perceraian perkawinan anaknya.

- b. Tidak cakap melakukan tindakan hukum

Orang yang berada di bawah umur atau perwalian tidak cakap melakukan tindakan hukum. Oleh karena itu, mereka tidak dapat bertindak sebagai penggugat tanpa bantuan orang tua atau wali. Gugatan yang mereka ajukan tanpa bantuan orang tua atau wali mengandung cacat formil *error in persona* dalam bentuk *diskualifikasi* karena yang bertindak sebagai penggugat orang yang tidak memenuhi syarat.

2. Salah sasaran pihak yang digugat

Bentuk lain *error in persona* yang mungkin terjadi adalah orang yang ditarik sebagai tergugat keliru (*gemis aanhoeda nigheid*). Sebagai contoh yang meminjam uang adalah A, tetapi yang ditarik sebagai tergugat untuk melunasi pembayaran adalah B. Gugatan yang demikian, salah dan keliru, karena tidak tepat orang didudukkan sebagai tergugat. Selain itu dapat juga terjadi salah sasaran, apabila yang digugat anak di bawah umur atau di bawah perwalian, tanpa mengikutsertakan orang tua atau walinya.

3. Gugatan kurang pihak (*plurium litis consortium*)

Bentuk *error in persona* yang lain disebut *plurium litis consortium* (gugatan kurang pihak), yakni pihak yang bertindak sebagai penggugat atau yang ditarik sebagai tergugat:

- tidak lengkap, masih ada orang yang harus bertindak sebagai penggugat atau ditarik tergugat.
- Oleh karena itu, gugatan dalam bentuk *plurium litis consortium* yang berarti gugatan kurang pihaknya.

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh uraian pertimbangan diatas, cukup alasan bagi Majelis Hakim menyatakan eksepsi Tergugat mengenai gugatan kurang pihak tersebut beralasan hukum dan dinyatakan dapat diterima



Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

DALAM POKOK PERKARA

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

Menimbang, bahwa oleh karena eksepsi Tergugat mengenai gugatan kurang pihak dapat diterima, maka terhadap pokok perkara tidak dipertimbangkan lagi dan gugatan harus dinyatakan tidak dapat diterima / Niet Onvankelijke Verklaard (NO);

Memperhatikan ketentuan Pasal 162 dan Pasal 283 R.bg, Pasal 1 angka 15, angka 14, Pasal 51 Ayat (1), Pasal 63 Ayat (1) 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, Pasal 3 Ayat (1), Pasal 4 Ayat (1), Pasal 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 39 Ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

MENGADILI

DALAM EKSEPSI

- Menerima Eksepsi Tergugat mengenai gugatan kurang pihak tersebut;

DALAM POKOK PERKARA

- Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima / Niet Onvankelijke Verklaard (NO);
- Membebankan biaya kepada Negara.

Demikianlah diputuskan dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Bengkulu Kelas 1A pada hari Jumat, tanggal 22 September 2023 oleh kami : **RISWAN SUPARTAWINATA, S.H.,M.H.** selaku Ketua Majelis Hakim, **MAYANDRI SUZARMAN, S.H.,M.H.** dan **EDUIN OKTO, S.H.** masing-masing sebagai hakim anggota. Putusan tersebut diucapkan pada hari Selasa Tanggal 26 September 2023 dalam persidangan yang terbuka untuk umum oleh Hakim Ketua dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, **RIZA NOPLAILY,**

Halaman 39 dari 40 Putusan Nomor 5/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bgl



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

S.Kom, S.H.,M.H. sebagai Panitera Pengganti, serta dihadiri Kuasa Penggugat,
dan kuasa Tergugat.

HAKIM ANGGOTA

HAKIM KETUA

MAYANDRI SUZARMAN, SH.MH

RISWAN SUPARTAWINATA, SH.MH

EDUIN OKTO, SH

PANITERA PENGGANTI

RIZA NOPLAILY, S.Kom., S.H., M.H.