



**P U T U S A N**

**Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg**

**DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan Industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagai berikut dalam perkara antara:

**SUPARDI ASNAWI**, yang beralamat di Kp. Kedung Jiwa, RT. 005, RW. 006, Kel. Kedung Waringin, Kec. Bojong Gede, Kab. Bogor, Prov. Jawa Barat, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Indra Gunawan, S.H., dan kawan-kawan adalah Para Advokat dan Konsultan Hukum dari kantor Hukum Indra Gunawan Law Firm, yang beralamat di Plaza THB, lantai 2, blok F2, No 59, Kel. Pejuang, Kec. Medan Satria, Kota Bekasi 17131, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Desember 2024, sebagai Penggugat.

Lawan

**CV. RILLY**, yang beralamat di Kampung Gedung Jiwa, RT. 05, RW. 06, Nomor 104, Desa Kedung Waringin, Kec. Bojong Gede, Kab. Bogor-Jawa Barat, dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Genuari Waruwu, S.H., C.Me., dan kawan-kawan adalah Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Law Office GW & Associates, yang beralamat di Jl. Roda Pembangunan, TCA Blok E2, No. 8, Karadenan, Cibinong, Bogor, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 12 Maret 2025, sebagai Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

**TENTANG DUDUK PERKARA**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 6 Januari 2025 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 5 Februari 2025 dalam Register Nomor 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Hal. 1 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1. Bahwa Penggugat telah bekerja untuk Tergugat sejak tahun 2013 dengan jabatan sebagai satpam dengan jam kerja selama 12 jam dan gaji awal perbulannya sebesar Rp. 500.000 (lima ratus ribu rupiah) hingga bulan April tahun 2024 dengan gaji terakhir sebesar Rp. 1.600.000 (satu juta enam ratus ribu rupiah).
2. Bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dan Tergugat selama ini dilakukan secara lisan (tidak ada perjanjian tertulis). Maka berdasarkan pasal 51 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang berbunyi, "Perjanjian Kerja dibuat secara tertulis atau lisan." ***In cassu*** hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat sudah terjadi selama 11 tahun berdasarkan perjanjian lisan.
3. Bahwa pada tanggal 15 April 2024 Penggugat masuk kerja (shift malam) untuk menjaga pabrik milik CV. Rilly Pratama. Seperti biasanya, Penggugat bekerja dengan jam kerja selama 12 Jam kerja yang di mulai pada pukul 20.00 WIB (15 April 2024) hingga pukul 08.00 WIB 16 April 2024). Kemudian pada tanggal 16 April 2024 sekitar pukul 10.00 WIB setelah Penggugat selesai bekerja, ada seorang pekerja pabrik yang bernama Hasan datang kerumah Penggugat dan menyampaikan secara lisan agar Penggugat datang ke kantor untuk menghadiri rapat dengan pimpinan perusahaan tempat Penggugat bekerja, yang dihadiri oleh Bapak Icad Chaidir dan Ibu Rosaneli. Dalam rapat tersebut, Ibu Rosaneli mengatakan kepada Penggugat yang pada intinya **"kondisi keuangan perusahaan sedang tidak bagus oleh karena itu perusahaan terpaksa meminta Penggugat untuk tidak bekerja sementara waktu (dirumahkan) dan nanti ketika kondisi keuangan perusahaan sudah stabil maka Penggugat akan bekerja kembali diperusahaan."**
4. Bahwa ternyata di tanggal 20 April 2024 saat Penggugat masuk kerja, disaat itu juga Penggugat diminta berhenti setelah menerima pembayaran gaji yang awalnya sebesar Rp. 1.600.000 (satu juta enam ratus ribu rupiah) menjadi hanya tersisa Rp. 520.000 (lima ratus dua puluh ribu rupiah) karena dilakukan pemotongan tanpa kejelasan apapun. Hal ini terjadi begitu saja tanpa penjelasan tertulis mengapa Penggugat diberhentikan dan mengapa gajinya dipotong.
5. Bahwa berdasarkan slip gaji Penggugat pada bulan April 2024, di sana menerangkan perhitungan upah sebagai berikut:
  - a) Gaji keseluruhan : Rp. 1.600.000
  - b) Total hitungan perhari : Rp. 54.000

Hal. 2 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



- c) Jumlah masuk kerja 20 hari X 54.000 : Rp 1.080.000
- d) Pengambilan tanggal 5 April : Rp 100.000
- e) Pengambilan tanggal 20 April : Rp 100.000
- f) Uang makan selama libur 9 hari X 25.000 : Rp 225.000
- g) Uang Hadir selama libur 9 hari X 15.000 : Rp 135.000

**Sisa gaji yang diterima : Rp 520.000**

6. Mengingat bahwasanya Penggugat telah bekerja selama 11 tahun, namun selama bekerja Penggugat tidak memiliki jaminan sosial tenaga kerja. Padahal dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menjadi kewajiban bagi pengusaha/pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Hal ini dikarenakan kepesertaan BPJS merupakan hak pekerja/buruh tanpa memandang jenis pekerjaan maupun jenis perusahaan tempat bekerja. Kewajiban ini termaktub dalam **Pasal 15 ayat (1) UU BPJS** :

*Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.*

Kemudian di terangkan dalam **Pasal 17 UU BPJS**

1. *Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.*
2. *Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:*
  - a. teguran tertulis;
  - b. denda; dan/atau
  - c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Lebih rinci, sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu tersebut diatur ke dalam **Pasal 9 ayat (1) PP 86/2013**, yang meliputi:

- a. perizinan terkait usaha;
- b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

7. Maka dengan ini Penggugat meminta ganti kerugian terkait hilangnya Jaminan sosial tenaga kerja Penggugat dari Tahun 2013 – 2024. **In Cassu** terkait perhitungan Hak Penggugat mengenai BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang tidak di daftarkan oleh Tergugat. Penggugat

Hal. 3 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



mohonkan kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk memberikan perhitungan secara adil dan berprikemanusiaan terkait ganti kerugian Hak Penggugat atas jaminan kecelakaan kerja & kesehatan dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan yang hilang selama 11 (sebelas) tahun bekerja.

8. Merujuk kepada pasal 59 ayat 1 dan 2 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Satpam adalah salah satu pekerjaan yang sifatnya tidak ada batasan waktu, tidak ada target produksi, tidak boleh di kontrak, artinya Penggugat yang bekerja sebagai Satpam di Tergugat selama  $\pm$  11 tahun adalah pegawai tetap.
9. Bahwa Merujuk pada Surat Anjuran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: **500.15.15.2/6541 -HI Syaker**, dalam poin **pertimbangan Hukum dan Pendapat Mediator pada point 20 huruf c**. Menyatakan Bahwa Penggugat adalah Pekerja Tetap (PKWTT) dan berhak atas pesangon dan hak-hak lainnya yang melekat ketika terjadi pemutusan hubungan kerja.
10. Bahwa terkait ketidak jelasan atas pemotongan yang dilakukan oleh Tergugat sebagaimana yang tertera di dalam Slip Gaji bulan April 2024, Penggugat melalui kuasa hukumnya mengirimkan Somasi pertama kepada Tergugat untuk meminta kejelasan Status Penggugat.
11. Kemudian pada tanggal 1 juli tahun 2024 Tergugat memberikan Surat jawaban yang ditanda tangani oleh Oleh Roseneli selaku Direktur Utama CV. Rilly Pratama. Yang pada intinya mengakui adanya hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat, akan tetapi di surat jawaban tersebut tidak ada jawaban terkait detail mengenai hal-hal yang Penggugat tanyakan melalui kuasa hukumnya di dalam surat somasi pertama.
12. Bahwa dikarenakan dari pihak Tergugat hanya ingin bertemu dengan kuasa hukum Supardi Asnawi pada hari minggu (hari Libur) bukan hari kerja, maka rencana pertemuan tersebut tidak menemukan titik temu antara Tergugat dengan Kuasa Hukum Penggugat, Maka oleh karena itu Tergugat menggunakan jasa pengacara dari Kantor La Mont Law & Business Consultant dan memberikan Tanggapan atas somasi pertama yang disampaikan oleh Penggugat (kami selaku kuasa hukumnya), yang mana isi Tanggapan tersebut pada pokoknya mengatakan:
  - a) Tergugat adalah perusahaan Mikro dan tidak mampu membayarkan upah sesuai standar minimum Regional/Provinsi/Kota sesuai peraturan Gubernur Provinsi Jawa Barat yang telah kami Lampirkan dan jadikan standar pembayaran upah minumum pada somasi pertama.

Hal. 4 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- b) Kuasa hukum Tergugat menyatakan bahwa Tergugat sudah menawarkan kepada Penggugat yaitu Supardi Asnawi mengenai BPJS dan Penggugat yang bernama Supardi Asnawi menolaknya karena tidak memiliki KTP. Sehingga menurut kuasa hukum CV Rilly Pratama, kewajiban Tergugat sudah gugur untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan untuk Penggugat.
- c) Bahwa pada point 4 surat Tanggapan somasi dari kuasa hukum Tergugat mengakui adanya hubungan kerja antara Tergugat selaku pemberi kerja dengan Penggugat selaku penerima kerja.
- d) Bahwa pada Point 5 surat tanggapan somasi dari kuasa hukum Tergugat, menuduh Penggugat telah memeras Tergugat dan oleh karena itu akan melaporkan Kuasa Hukum Penggugat ke pihak kepolisian jika Penggugat tetap menuntut hak-hak Penggugat.
- e) Bahwa semua dasar hukum yang digunakan Kuasa Hukum Tergugat tidak sesuai dengan pasal yang dia kutip.
- f) Bahwa Baik Tergugat atau Kuasa Hukumnya tidak ada satupun yang menerangkan terkait Pemotongan dalam Slip Gaji Penggugat yang tidak masuk akal dan sangat mengada-ngada.
13. Bahwa berdasarkan kepada:
- Keputusan Gubernur Jawa Barat No 561/Kep.1540-Bangsos/2012 tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2013. Untuk Kabupaten Bogor Upah Minimum Sektoral sebesar **Rp 2.100.100 (dua juta seratus ribu seratus rupiah)**
  - Keputusan Gubernur Jawa Barat No 561/Kep.1636-Bangsos/2013 tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2014. Untuk Kabupaten Bogor UMKU II sebesar **Rp 2.578.576 (dua juta lima ratus tujuh puluh delapan ribu lima ratus tujuh puluh enam rupiah)**
  - Keputusan Gubernur Jawa Barat No 561/Kep.1746-Bangsos/2014 tentang Perubahan atas Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1581-Bangsos/2014 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat Tahun 2015. Untuk Kabupaten Bogor UMKU II sebesar **Rp 2.980.000 (dua juta sembilan ratus delapan puluh ribu rupiah)**
  - Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1357-Bangsos/2015 Tentang upah minimum Sektor Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat Tahun 2016. Untuk Kabupaten Bogor UMSK II sebesar **Rp 3.421.680 (tiga juta empat ratus dua puluh satu ribu enam ratus delapan puluh rupiah)**

Hal. 5 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg

#### 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

- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1191-Bangsos/2016 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2017. Untuk Kabupaten Bogor UMSK sebesar **Rp 3.727.788 (tiga juta tujuh ratus dua puluh tujuh ribu tujuh ratus tujuh puluh delapan rupiah)**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 3.483.667 (tiga juta empat ratus delapan puluh tiga ribu enam ratus enam puluh tujuh rupiah)**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1220-Yanbangsos/2018 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 3.763.405 (tiga juta tujuh ratus enam puluh tiga ribu empat ratus lima rupiah)**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.984-Yanbangsos/2019 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2020. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.083.670 (empat juta delapan puluh tiga ribu enam ratus tujuh puluh rupiah)**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.217.206 (empat juta dua ratus tujuh belas ribu dua ratus enam rupiah)**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2021 Tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. Untuk Kabupaten Bogor UMSK sebesar **Rp 4.217.206 (empat juta dua ratus tujuh belas ribu dua ratus enam rupiah)**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat **No 561.7/Kep.776-Kesra/2022** tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.520.212. (empat juta lima ratus dua puluh ribu dua ratus dua belas rupiah).**
- Keputusan Gubernur Jawa Barat **No 561.7/Kep.804-Kesra/2023** tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.579.541. (empat juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh satu rupiah).**
- Bahwa upah yang di terima oleh Penggugat sejak awal bekerja di Tergugat dari tahun 2013 hingga tahun 2024 sangat jauh berada dibawah

Hal. 6 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg

#### 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

Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Keputusan Gubernur seperti yang telah kami sebutkan di atas, maka dengan ini kami sampaikan selisih kekurangan gaji yang belum dibayarkan kepada Penggugat selama  $\pm$  11 Tahun berjumlah **Rp. 384.875.292 (Tiga ratus delapan puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu dua ratus sembilan puluh dua rupiah)** dengan rincian sebagai berikut :

Bahwa upah yang di terima oleh Penggugat sejak awal bekerja di Tergugat dari tahun 2013 hingga tahun 2024 sangat jauh berada dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh Keputusan Gubernur seperti yang telah kami sebutkan di atas, maka dengan ini kami sampaikan selisih kekurangan gaji yang belum dibayarkan kepada Penggugat selama  $\pm$  11 Tahun berjumlah **Rp. 384.875.292 (Tiga ratus delapan puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu dua ratus sembilan puluh dua rupiah)** dengan rincian sebagai berikut:

Tahun	Gaji dari CV. Rilly Pratama	UMK sesuai Aturan SK Gubernur Jawa Barat	Selisih perbulan	Selisih per tahun
2013	500.000	2.100.000	1.600.000	19.200.000
2014	750.000	2.578.576	1.828.576	21.942.912
2015	750.000	2.980.000	2.230.000	26.760.000
2016	900.000	3.421.680	2.521.680	30.260.160
2017	900.000	3.727.778	2.827.778	33.933.336
2018	1.000.000	3.483.667	2.483.667	29.804.004
2019	1.100.000	3.763.405	2.663.405	31.960.860
2020	1.100.000	4.083.670	2.983.670	35.804.040
2021	1.100.000	4.217.206	3.117.206	37.406.472
2022	1.100.000	4.271.206	3.117.206	37.406.472
2023	1.200.000	4.520.212	3.320.212	39.842.544
2024	1.600.000	4.579.541	3.379.541	40.554.492
	<b>TOTAL</b>			<b>384.875.292</b>

14. Bahwa berdasarkan Pasal 23 ayat (3) PP Nomor 36 Tahun 2021 Jo Pasal 88A angka (5) UU No 6 Tahun 2023 yang menyatakan bahwa Pengusaha dilarang membayar upah dibawah standar upah minimum dan apabila ada kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja untuk membayarkan upah dibawah upah minimum, maka kesepakatan itu harus batal demi hukum dan

Hal. 7 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



pengaturan pengupahan dijalankan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. **In cassu** berdasarkan fakta hukum yang Penggugat paparkan pada point 13 dalam surat Gugatan ini, membuktikan bahwa Tergugat membayarkan upah kerja kepada Penggugat selama 11 (sebelas) tahun jauh di bawah standar upah minimum yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah melalui SK Gubernur.

oleh karena itu Penggugat meminta kepada Tergugat untuk membayarkan kekurangan pembayaran upah kepada Penggugat selama 11 (Sebelas Tahun) dengan ketentuan dan perhitungan sebagaimana yang ada pada point 13 dalam Surat Gugatan ini.

15. Bahwa Tergugat tidak memiliki Itikad baik kepada Penggugat terkait penyelesaian Perkara ini. Hal ini ditunjukkan dengan cara Tergugat menawarkan Pesangon ketika Tripartit sebesar Rp 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) kepada Penggugat. Majelis Hakim yang Terhormat apakah pantas Tergugat menawarkan pesangon untuk seorang pekerja yang bekerja selama 11 tahun dan dibayar hanya dengan nominal Rp 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) ? Sedangkan Slip gaji terakhir Penggugat untuk tahun 2024 adalah sebesar Rp. 1.600. 000 (satu juta enam ratus ribu rupiah), Pesangon yang ditawarkan oleh Tergugat bahkan lebih rendah dari Upah Penggugat.

Selain itu Penggugat masih mencoba untuk membuka pintu Negosiasi pada saat anjuran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor **500.15.15.2/6541-HI Syaker**, telah terbit. Penggugat masih mencoba menunggu itikad baik dan penawaran dari Tergugat akan tetapi dari pihak Tergugat hanya menawarkan uang kompensasi sebesar Rp 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) dengan alasan usaha sedang merugi dan hanya memperoleh keuntungan Rp 4.000.000 rupiah selama setahun. Bahwa yang ditawarkan oleh Tergugat masih jauh dari cukup walaupun menggunakan perhitungan gaji Penggugat sebesar Rp. 1.600.000 sebagaimana yang tercantum pada slip gaji terakhir yang diterima oleh Penggugat. Tergugat hanya memberikan alasan secara lisan secara terus menerus tanpa memberikan bukti yang bisa dipertanggung jawabkan secara hukum dan akal sehat.

16. Bahwa berdasarkan Pasal 185 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menyatakan: *"Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat*

Hal. 8 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg





(1), atau Pasal 160 ayat (4) dikenai sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Oleh karena itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk menghukum dan menyatakan Tergugat telah terbukti secara sadar dan meyakinkan dengan sengaja melanggar pasal 185 UU Nomor 6 tahun 2023 dengan cara memberikan pembayaran upah kepada Penggugat jauh dibawah Standar Upah Minimum yang sudah ditetapkan Pemerintah.

17. Bahwa berdasarkan 88A ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja yang menyatakan bahwa "Hak Pekerja/Buruh atas upah timbul pada saat terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pemberi kerja dan berakhir pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja."

In Cassu kejelasan status Penggugat mengenai yang sudah diberhentikan baru didapati ketika Tripartit yaitu pada bulan Desember yang mana Tergugat melalui kuasa hukumnya dan/atau anaknya yang di kuasakan untuk mewakili kepentingan hukum Tergugat mengatakan bahwa Penggugat sudah di berhentikan. Maka berdasarkan Pasal 88A ayat (1) tersebut maka Tergugat wajib membayarkan Gaji Penggugat selama 8 bulan, terhitung dari bulan Mei, Juni, Juli, Agustus, September, Oktober, November dan Desember Tahun 2024. Bahwa berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat **No 561.7/Kep.804-Kesra/2023** tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.579.541. (empat juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh satu rupiah)**. Maka Penggugat berhak atas pembayaran upah selama 8 bulan gaji yaitu sebesar  $(4.579.541 \times 8 \text{ bulan})$  **Rp 36. 636.328 (tiga puluh enam juta enam ratus tiga puluh enam ribu tiga ratus dua puluh delapan rupiah.)**

18. Bahwa dikarenakan Penggugat adalah Klien Tetap (PKWTT) maka ketika terjadi pemutusan hubungan kerja Penggugat berhak atas :

**a) Pesangon**

Berdasarkan kepada Pasal 156 Ayat 2 huruf i Undang-undang no 6 tahun 2023 tentang Ciptakerja Jo Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perhitungan pesangon klien kami adalah sebagai berikut:



Gaji sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat **No 561.7/Kep.804-Kesra/2023** tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.579.541. (empat juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh satu rupiah).**

**Pesangon: Gaji : 4.579.541 X 9 Upah = Rp. 41.215.869**

**b) Uang Penghargaan Masa Kerja**

Berdasarkan kepada Pasal 156 Ayat 3 huruf c undang-undang no 6 tahun 2023 tentang Ciptakerja Jo undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perhitungan pesangon klien kami adalah sebagai berikut:

Gaji sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat **No 561.7/Kep.804-Kesra/2023** tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.579.541. (empat juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh satu rupiah).**

**Penghargaan Masa Kerja: masa kerja 11 tahun: Rp. 4.579.541 X 4 upah = Rp. 18.318.164**

**c) Uang Penggantian Hak**

Berdasarkan kepada Pasal 156 Ayat 4 huruf a undang-undang no 6 tahun 2023 tentang Ciptakerja Jo undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka perhitungan pesangon klien kami adalah sebagai berikut :

Gaji sesuai Keputusan Gubernur Jawa Barat **No 561.7/Kep.804-Kesra/2023** tentang upah minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2024. Untuk Kabupaten Bogor UMK sebesar **Rp 4.579.541. (empat juta lima ratus tujuh puluh sembilan ribu lima ratus empat puluh satu rupiah).**

**Uang Penggantian Hak : Cuti tahunan yang belum diambil : 12 hari /25 hari kerja X 4.579.541 = Rp. 2.198.180**

**Total Pesangon + Uang penghargaan masa kerja + Uang penggantian hak adalah: Rp. 41.215.869 + 18.318.164 + 2.198.180 = Rp. 61.732.213**

19. Bahwa berdasarkan uraian diatas maka Penggugat berhak atas :

- a) Kekurangan pembayaran upah selama sebelas tahun sebesar **Rp. 384.875.292 (Tiga ratus delapan puluh empat juta delapan ratus tujuh puluh lima ribu dua ratus sembilan puluh dua rupiah)**

Hal. 10 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



b) Pembayaran 8x upah berdasarkan pasal 88 A Ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2023 sebesar **Rp 36.636.328** (tiga puluh enam juta enam ratus tiga puluh enam ribu tiga ratus dua puluh delapan rupiah.)

c) Uang Pesangon, Uang Pengantian Hak dan Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar Rp **Rp. 61.732.213** (enam puluh satu juta rupiah tujuh ratus ribu tiga puluh dua ribu dua ratus tiga belas rupiah)

**Total a+b+c adalah Rp 483.243.833 (Empat ratus delapan puluh tiga juta dua ratus ribu empat puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh tiga rupiah)**

20. Bahwa dikarenakan ada indikasi yang tidak baik yang dilakukan oleh Tergugat untuk mangkir dan tidak memberikan Hak-Hak Penggugat sebagai pekerja yang sudah bekerja selama 11 tahun, Maka oleh karena itu Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa perkara ini untuk melakukan sita jaminan (**Conservatoir beslag**) kepada benda bergerak atau benda tidak bergerak milik Tergugat untuk mengikat Tergugat untuk memastikan Tergugat tidak mangkir membayar hak Penggugat setelah mendapatkan putusan tetap dari Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun barang yang ingin Penggugat mohonkan kepada Majelis Hakim untuk dijadikan sita jaminan (**Conservatoir beslag**) yaitu berupa :

a) Sebuah Mobil dengan Merek Daihatsu Siga berwarna Hitam dengan Plat Nomor F 4039 FBT yang merupakan mobil pribadi milik pemilik CV. Rilly Pratama.

b) Atau sebuah Mobil dengan merek Suzuki XL7 dengan Plat Nomor F 1343.

21. Bahwa untuk menghindari Tergugat berbuat ingkar terhadap putusan Pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap, maka cukup beralasan bagi Penggugat untuk meminta uang Paksa (dwangsom) sebesar Rp.1.000.000 (satu juta rupiah) setiap hari keterlambatan pembayaran terhitung semenjak putusan ini telah mempunyai kekuatan hukum tetap pada tergugat dan untuk pelaksanaannya bila perlu menggunakan alat kekuasaan negara.

Bahwa berdasarkan dalil-dalil dan alasan tersebut diatas, maka dengan ini Penggugat meminta kepada majelis hakim yang memeriksa dan mengadili perkara A Quo memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

**PRIMER**

1. Menerima dan mengabulkan seluruh gugatan penggugat;



2. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang pesangon akibat terjadinya Pemutusan hubungan kerja beserta kekurangan gaji yang kesemuanya berjumlah **Rp 483.243.833 (Empat ratus delapan puluh tiga juta dua ratus ribu empat puluh tiga ribu delapan ratus tiga puluh tiga rupiah)**;
3. Menetapkan Sebuah Mobil dengan Merek Daihatsu Sigr F 4039 FBT atau sebuah merek Suzuki XL7 dengan Plat Nomor F 1343 dapat di eksekusi sebagai Sita Jaminan atau **Conservatoir beslag** walaupun ada upaya perlawanan hukum dari Tergugat;
4. Menghukum dan menyatakan Tergugat telah terbukti secara sadar dan meyakinkan melanggar pasal 185 UU Nomor 6 tahun 2023 atas tindakan memberikan pembayaran upah kepada Penggugat jauh dibawah Standar Upah Minimum yang sudah ditetapkan Pemerintah. Maka dengan itu, Tergugat patut untuk *dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)*.
5. Menghukum Tergugat untuk membayarkan uang paksa (Dwangsom) sebesar Rp.10.000.000 setiap hari keterlambatan pembayaran terhitung sejak keputusan ini mempunyai kekuatan hukum tetap;
6. Menyatakan putusan ini dapat dijalankan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij vooraad*) meskipun ada perlawanan, kasasi maupun verzet;
7. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya-biaya yang timbul dalam perkara ini.

Atau apabila hakim yang memeriksa perkara ini ini berpendapat lain, maka 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 menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

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

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



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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

## **DALAM EKSEPSI:**

### **Legal Standing Kuasa**

Bahwa legal standing dari pemberi kuasa dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial a quo secara formil tidak memenuhi kualifikasi sebagai pemberi kuasa dalam kapasitasnya sebagai Satpam untuk diwakili Penerima Kuasa sebab tidak disertakan kartu Pengenalan Satpam serta Sertifikasi Pendidikan dan Pelatihan Satuan Pengamanan;

### **Error In Persona**

Bahwa Penggugat telah keliru menarik pihak dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang mana Tergugat tidak ada hubungan hukum dengan Penggugat dalam pemutusan hubungan kerja karena Penggugat telah mengundurkan diri dan berhenti bekerja dengan Tergugat pada April 2024 dan diketahui oleh Pekerja lain di Depot Isi Ulang Air Minum yang sebelumnya berdasarkan kesepakatan kerja, dengan demikian berhentinya Penggugat bekerja dengan Tergugat maka tidak ada kesepakatan kerja sejak mengundurkan diri atau berhenti;

### **Obscurr Libel**

Bahwa formulasi gugatan penggugat tidak terang dan jelas atau isinya gelap (*onduidelijk*) sebab perhitungan yang jelas dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor untuk menjadi dasar dalam hal permohonan Penggugat kepada Tergugat tidak diuraikan secara terang dan jelas hak-hak apa yang seharusnya diterima oleh Penggugat sebagai pekerja UMKM di Depot Isi Ulang Air Minum dan apa yang seharusnya dipenuhi oleh Tergugat selaku Pelaku Usaha;

Bahwa penggugat menghitung sendiri hak-hak normatif dan upah yang dimohonkan Penggugat kepada Tergugat tanpa adanya ketentuan yang dianjurkan oleh Dinas Koperasi UMKM dan Perdagangan dan Tenaga Kerja Kabupaten Bogor dan perhitungan penggugat hanya menghitung upah menurut Penggugat semasa bekerja dengan Tergugat, hal ini menimbulkan kontradiktif kepada siapapun terlebih kepada pelaku-pelaku UMKM tuntutan hak penggugat; Bahwa perhitungan penggugat dalam menuntut hak-hak normatif kepada Tergugat tidak tepat dan tidak beralasan hukum karena Penggugat bukan lagi pekerja dari Tergugat sebab telah dibayarkan hak-haknya sesuai kesepakatan; Bahwa setelah ada anjuran dari Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor melalui Mediator, Penggugat menyampaikan surat klarifikasi kepada Kepala

Hal. 13 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor terkait isi anjuran tersebut, oleh pihak Mediator di memberikan klarifikasi bahwa selama mediasi tidak memperhatikan secara jelas dan melihat atau meminta dokumen-dokumen CV. Rilly Pratama sebagai pelaku UMKM, oleh karenanya memohon maaf karena sudah terlanjur membuat Anjuran sebab apabila diketahui sebelumnya isi anjuran tersebut tidak seperti demikian;

Bahwa oleh karena kapasitas penggugat, perhitungan hak-hak normatif penggugat dalam gugatan ini terdapat ketidakjelasan, kabur dan keliru, sehingga gugatan penggugat kabur yang mengakibatkan gugatan penggugat tidak dapat diterima.

## **DALAM POKOK PERKARA:**

- 1) Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil dalil Penggugat, kecuali hal-hal yang secara tegas kebenarannya diakui oleh Tergugat dalam perkara a quo;
- 2) Bahwa dalil dalil yang dikemukakan oleh Tergugat dalam eksepsi secara mutatis mutandis yang tak terpisahkan dalam pokok perkara ;
- 3) Bahwa Nyonya ROSNELI sebagai Direktur bertindak untuk dan atas nama CV. Rilly Pratama sebagai Penggugat dalam Perkara Perdata No.35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN.Bdg sesuai ketentuan akta pendirian serta akta perubahannya CV. Rilly Pratama ;
- 4) Bahwa CV. Rilly Pratama dalam menjalankan kegiatan usaha sesuai izin Surat Izin Usaha Usaha Perdagangan (SIUP)-Kecil yang dikeluarkan oleh Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan Perdagangan ;
- 5) Bahwa CV. Rilly Pratama telah sesuai Izin Usaha Industri, Nomor Induk Berusaha, Surat Izin Usaha Perdagangan, Izin Lokasi dan Pendaftaran Kepesertaan BPJS Kesehatan sebagaimana ketentuan Pasal 32 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 24 tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektornik ;
- 6) Bahwa CV. Rilly Pratama menjalankan kegiatan usaha perdagangan jenis usaha perdagangan barang "ISI ULANG AIR MINUM berlatar di Kampung Gedung Jiwa RT.05/RW.06, No.104, Desa Kedung Waringin, Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor, Jawa Barat sesuai Surat Keterangan Usaha yang dikeluarkan oleh Kepala Desa Waringin ;
- 7) Bahwa Kriteria Usaha CV. Rilly Pratama termasuk Kriteria Usaha Mikro sebagaimana disebutkan pada Ketentuan Pasal 6 ayat 1 Undang Undang No. 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah dan ketentuan

Hal. 14 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Peraturan Pemerintah No.7/2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil, dan Menengah;

*Kriteria Usaha Mikro adalah sebagai berikut:*

- a) *Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau*
- b) *Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).*

- 8) Bahwa CV. Rilly Pratamas selama menjalankan usaha Depot Isi Ulang Air Minum sampai hari ini yang beralamat di Kampung Gedung Jiwa RT.05/RW.06, No.104, Desa Kedung Waringin, Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor, Jawa Barat pertahun memiliki pendapatan kurang lebih rata rata Rp. 4.000.000,- (seratus juta rupiah) bersih;
- 9) Bahwa CV. Rilly Pratama telah tercatat di Kementerian Hukum dan HAM RI Dirjen Adminitrasi Hukum Umum sesuai Surat Keterangan Pencatatan Pendaftaran;
- 10) Bahwa untuk menanggapi dalil dalil Penggugat poin 1 sampai dengan poin 5 gugatan Penggugat, maka Tergugat menyampaikan sebagai berikut :
  - Bahwa Penggugat dalam hal ini Sdr. Supardi Asnawi adalah benar pernah bekerja di CV. Rilly Pratama Depot Isi Ulang Air Minum namun bukan sebagai "SATPAM" akan tetapi jaga malam tempat Depot sejak tahun 2013 dengan jam jaga disesuaikan waktunya Penggugat sebab apabila disebut satpam dan atau security sebagaimana ketentuan Perpol No. 4 Tahun 2020 tentang Pengamanan Swakarsa ;
  - Bahwa sejak tahun 2013 Penggugat dengan Tergugat telah ada kesepakatan Gaji sebesar Rp. 500.000,-/bulan, Uang Makan Rp. 25.000,-/hari masuk kerja, Uang Kehadiran sebesar Rp. 15.000,-/hari masuk kerja dengan kehadiran selama 4 sampai 5 hari dalam seminggu ;
  - Bahwa pada tahun 2024 disepakati dan setuju oleh klien kami untuk ditambahkan Gaji Sdr. Supardi Asnawi Gaji sebesar Rp. 800.000,-/bulan, Uang Makan Rp. 25.000,-/hari masuk kerja, Uang Kehadiran sebesar Rp. 15.000,-/hari masuk kerja dengan kehadiran selama 5 hari dalam seminggu ;
  - Bahwa Gaji/Upah diterima oleh Sdr. Supardi Asnawi selama bekerja di CV. Rilly Pratama adalah berdasarkan kesepakatan dan telah sesuai dengan ketentuan Pasal 90B UU No.6/2023 PERPU No.2/2022 tentang Cipta Kerja, yaitu:  
*Pasal 90B ;*

Hal. 15 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg

#### 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)



- 1) *Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil.*
  - 2) *Upah pada usaha mikro dan kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja/ Buruh di Perusahaan.*
  - 3) *Kesepakatan Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sekurang-kurangnya sebesar persentase tertentu dari rata-rata konsumsi masyarakat berdasarkan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.*
  - 4) *Ketentuan lebih lanjut mengenai Upah bagi usaha mikro dan kecil diatur dalam Peraturan Pemerintah.*
- Bahwa berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah No.36/2021 tentang Pengupahan menjelaskan :
- Ayat 1 :** *Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.*
- Ayat 2 :** *Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan ;*
- *paling sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan*
  - *nilai Upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) di atas garis kemiskinan di tingkat provinsi.*
- Ayat 3:** *Rata-rata konsumsi masyarakat dan garis kemiskinan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b menggunakan data yang bersumber dari lembaga yang berwenang di bidang statistik.*
- Bahwa CV. Rilly Pratama bukan pabrik air minum namun Depot isi ulang air minum yang target pasar masyarakat sekitar ;
- Bahwa jika dilihat dari data yang bersumber Badan Pusat Bidang Statistik Jawa Barat, maka gaji/upah yang diterima oleh Penggugat adalah berada diatas garis kemiskinan dan kapita provinsi;

Contohnya Garis Kemiskinan Menurut Kab/Kota

Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
Rp. 427.402	Rp. 452.580	Rp. 495.229

Upah 25% diatas garis kemiskinan =  $25\% \times 495.229 = \text{Rp. } 123.807,25$

Upah 50% diatas rata2 konsumsi =  $50\% \times 495.229 = \text{Rp. } 247.614,5$



Contohnya Rata2 pengeluaran perkapita sebulan makan dan bukan makanan menurut Kab/Kota di provinsi Jawa Barat tahun 2020 dan tahun 2021

Tahun 2021	Tahun 2022
Rp. 1.111.823	Rp. 1.220.669

Upah 25% diatas garis kemiskinan =  $25\% \times 1.220.669 = \text{Rp. } 305.167$

Upah 50% diatas rata2 konsumsi =  $50\% \times 1.220.669 = \text{Rp. } 610.334$

Sedangkan Upah Penggugat selama bekerja ditempat Tergugat yaitu di Depot Isu Ulang Air menerima yaitu :

- Gaji Pokok. Rp. 500.000,
- Uang Makan (Rp.25.000 x 20 hari = Rp. 500.000),
- Uang Kehadiran (Rp.15.000 x 20 hari = Rp. 300.000)

Total sebesar Rp. 1.300.000, belum termasuk uang rokok, uang kopi, dll.

11) Bahwa berdasarkan poin 6 dan 7 dalil gugatan penggugat terkait BPJS (*Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial*), Tergugat menyampaikan tanggapan yaitu, sebagai berikut;

- Bahwa terkait aturan BPJS antara pekerja dan pengusaha sebagaimana diatur dalam UU No.24 tahun 2011 serta aturan turunannya yang secara spesifik telah disampaikan badan dan Lembaga yang berwenang;
- Bahwa Tergugat dalam hal ini perlu menyampaikan, Penggugat selama bekerja selalu sejak tahun 2013 tidak dapat dilakukan pendaftaran BPJS sebab terkendala identitas atau KTP sedangkan pekerjaan lainnya telah ada BPJS dan hal tersebut telah disepakati Penggugat, sekalipun demikian Tergugat setiap bulan kepada Penggugat: *dikasih uang lebih, tiap bulan diberikan air gallon secara gratis dan tidak ada pemotongan gaji kecuali dipotong kasbon/uang yang pernah dipakai*;
- Bahwa dalil Penggugat pada poin 6 (enam) sampai dengan poin 7 (tujuh) tidak beralasan hukum sebab tidak ada rekomendasi pelanggaran dari pihak BPJS setempat yang berwenang, karena dalil gugatan penggugat kabur atau tidak jelas mengakibatkan dalil gugatan penggugat ditolak;

12) Bahwa menanggapi poin 8 sampai dengan poin 9 dalil gugatan penggugat, Tergugat menyampaikan sebagai berikut:

- Bahwa kesepakatan kerja dan upah antara Penggugat dan Tergugat dilakukan sesuai kesepakatan sebagaimana diisyaratkan pada Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan;

Hal. 17 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa kesepakatan kerja dan upah secara lisan telah memenuhi sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 PP No. 36 tahun 2021 tentang Pengupahan jo Pasal 51 dan Pasal 52 huruf a UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;
- 13) Bahwa selama Tergugat menjalankan usaha depot isi ulang air minum yang bekerja sebanyak 4 (empat) orang termasuk Penggugat, sehingga pekerja ditempat penggugat sekarang ini tinggal 3 (tiga) orang. Selama beberapa tahun terakhir yaitu tahun 2022, tahun 2023 dan tahun 2024 hingga tahun 2025 ini Tergugat dalam menjalankan usaha depo isi ulang air minum mengalami penurunan orderan sehingga tidak dapat menambah pekerja;
- 14) Bahwa menanggapi poin 13 sampai dengan poin 17 dalil Gugatan Penggugat, maka Tergugat sampaikan yaitu, sebagai berikut :
  - Bahwa berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah No.36/2021 tentang Pengupahan menjelaskan:

*Ayat 1: Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil.*

*Ayat 2: Upah pada usaha mikro dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan*
  - Dalil Penggugat terkait adanya pelanggaran pada aturan ketenagakerjaan serta aturan turunannya oleh Tergugat, bahwa terkait pelanggaran norma ketenagakerjaan telah diatur melalui Peraturan Menteri Naker No. 1 tahun 2020 perubahan atas Permenaker No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan
- 15) Bahwa menanggapi Poin 18 sampai dengan poin 19 dalil dalil gugatan penggugat, maka tergugat sampaikan sebagai berikut;
  - Bahwa upah/gaji , uang bonus lainnya diantaranya uang makan, uang kehadiran dll penggugat sejak tahun 2013 sampai dengan April 2024 telah dibayarkan sesuai kesepakatan;
  - Bahwa Tergugat tidak ada sisa kewajiban upah/gaji kepada penggugat yang harus dibayarkan, sebab terhitung dari mulai kerja sampai April 2024 sudah dibayarkan kepada Penggugat;
- 16) Bahwa poin 20 sampai dengan poin 21 dalil dalil gugatan penggugat mengada-ada serta tidak berdasar hukum serta tidak ada hubungannya kendaraan tersebut dengan usaha depot isi ulang yang dijalankan oleh Tergugat. Contoh salah satu *kendaraan Mobil dengan Merek Daihatsu Sigr* berwarna Hitam dengan Plat Nomor F 4039 FBT bukan milik Tergugat sebab

Hal. 18 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg

#### Disclaimer

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





telah dijual kepada orang lain 3 (tiga) tahun lalu dan *Mobil dengan merek Suzuki XL7 dengan Plat Nomor F 1343* salah identifikasi dan mobil tersebut milik anak Tergugat. Dalil gugatan penggugat tidak jelas dan gelap sehingga akibatnya gugatan penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;

- 17) Bahwa seluruh dalil–dalil gugatan penggugat tidak berdasar sesuai aturan perundangn undangan yang berlaku serta tidak beralasan hukum tanpa terkecuali atau termasuk petitum penggugat dalam perkara ini sehingga terkesan mengada–ada dan berlebihan, oleh karenanya mohon kepada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A melalui Majelis Hakim yang Mulia menolak seluruh dalil-dalil gugatan penggugat atau setidaknya tidak dapat diterima.
- 18) Bahwa seluruh dalil posita gugatan penggugat tidak jelas dan kabur sebab tidak saling berhubungan dalil yang satu dengan dalil yang lainnya serta memberikan dalil yang tidak hubungan dalam pokok perkara a quo sehingga mengakibatkan gugatan penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;
- 19) Bahwa seluruh dalil petitum penggugat kabur dan tidak jelas sebab apa yang dituntut tidak hubungan objek perkara dalam perkara a quo dan terkesan mengada–ada atau berlebihan sehingga mengakibatkan gugatan penggugat ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima;
- 20) Bahwa Tergugat menyadari sebenarnya Penggugat mengetahui terkait dengan usaha Tergugat yaitu Depot Isi Ulang Air Minum sebab selama kurang lebih 11 Tahun bekerja tidak pernah meng-komplain kesepakatan kerjanya serta juga menyadari selama bekerja pihak Tergugat cukup memberikan perhatian terhadap Penggugat dan keluarganya. Namun permasalahan ini muncul di tahun 2024 beberapa bulan setelah penggugat berhenti kerja berawal dari somasi pihak kuasa hukum penggugat yang diketahui juga masih saudara dengan Penggugat, padahal selama ini penggugat diketahui bekerja di Depot Isi Ulang Air Minum Tergugat;
- 21) Bahwa dengan adanya gugatan Penggugat ini berpontesi pada pelaku-pelaku UMKM untuk membuka dan menjalankan usaha berbasis UMKM terutama ditingkat desa/kelurahan serta kecamatan yang jauh dari perkotaan sebab tidak sanggup memenuhi hak-hak jika pekerja menuntut sesuai UMP/UMK di wilayah tempat usahanya seperti misalnya usaha: *warnag kelontong, usaha jual sayuran dan bumbu dapur, pedagang asongan, pedangan kecil dipasar, dll.*

Hal. 19 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berdasarkan alasan-alasan dan fakta – fakta yang telah tergugat uraikan diatas, maka mohon pada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A khusus yang memeriksa dan mengadili perkara a quo berkenan memutus sebagai berikut:

## MENGADILI:

### Dalam Eksepsi

- Mengabulkan Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya ;
- Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

### Dalam Pokok Perkara:

- 1) Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- 2) Menyatakan gugatan Penggugat ditolak atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- 3) Membebaskan biaya yang timbul dalam perkara ini sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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 : Kartu tanda penduduk atas nama Supardi Asnawi;
2. P-2 : Surat Nomor: .60/IG/S-I/VII/2024, Hal: Somasi I, tertanggal 9 Juli 2024;
3. P-3.1 : Surat Nomor: 001/JS/VII/2024, Perihal: Tanggapan Atas Somasi I, tertanggal 1 Juli 2024;
4. P-3.2 : Surat Nomor: 01.815/Som.SA/VII/2024, Perihal: Tanggapan Somasi Nomor: .60/IG/S-I/VI/2024 dan Teguran Hukum, tertanggal 17 Juli 2024;
5. P-4 : Surat Nomor: 61/IG/S-II/VII/2024, Hal: Somasi II, tertanggal 29 Juli 2024;
6. P-5 : Surat Nomor: 63/IG/S-II/VII/2024, Hal: Somasi III, tertanggal 14 Agustus 2024;
7. P-6 : Surat Nomor: 500.15.15.2/6541-HI Syaker, Perihal: Anjuran, yang diterbitkan oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, tanggal 25 November 2024;

Hal. 20 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. P-7 : Perhitungan Sisa Gaji Pardi;  
9. P-8 : Resi JNE;

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim, Penggugat melalui Kuasa Hukumnya didepan persidangan menyatakan tidak mengajukan saksi;

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

1. T-1 : Akta tanggal 27 Juli 1992 Nomor - 66 - ;
2. T-2 : Akta tanggal 30 Juni 2012 Nomor - 36 -;
3. T-3 : Akta pemasukan, pengeluaran dan perubahan CV. Rilly Pratama Nomor: 20,- tanggal 31 Januari 2019;
4. T-4 : Kartu Tanda Penduduk atas nama Rosneli;
5. T-5 : Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) – kecil Nomor: 2851/13 – 1.824.51;
6. T-6 : Tanda Daftar Perusahaan Persekutuan Komanditer Nomor TDP 09.04.3.51.17669 berlaku s/d tanggal 6 Mei 2014 tertanggal 6 Mei 2009;
7. T-7 : Surat keterangan domisili Nomor: 503/II/I/EK/2017 atas nama Rosneli tertanggal 24 Januari 2017;
8. T-8 : Surat keterangan domisili usaha Nomor: 503/01/I/2020 nama usaha CV. Rilly Pratama tertanggal 20 Januari 2020;
9. T-9 : Surat dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum Nomor: AHU.9018779.AH.01.15 Tahun 2019 perihal: surat keterangan pencatatan pendaftaran CV. Rilly Pratama;
10. T-10 : NPWP 02.835.082.5-001.000 CV.Rilly Pratama;
11. T-11 : Nomor Induk Berusaha (NIB) 9120218011046 nama perusahaan CV.Rilly Pratama;
12. T-12 : Izin Usaha (izin usaha industri) nama perusahaan CV.Rilly Pratama;
13. T-13 : Izin Usaha (surat izin usaha perdagangan) nama perusahaan CV.Rilly Pratama;
14. T-14 : Izin Lokasi nama perusahaan CV.Rilly Pratama;
15. T-15 : Pendaftaran kepesertaan BPJS kesehatan nama perusahaan CV.Rilly Pratama;
16. T-16 : Foto;
17. T-17 : Foto;
18. T-18 : Foto;

Hal. 21 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



19. T-19 : Foto;
20. T-20 : Foto;
21. T-21 : Data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat;
22. T-22 : Data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat;
23. T-23 : Rekapitulasi laba/rugi 2022;
24. T-24 : Rekapitulasi laba/rugi 2023;
25. T-25 : Rekapitulasi laba/rugi 2024;
26. T-26 : Surat dari Law Office GW & Associates perihal: klarifikasi tertanggal 11 Desember 2024;
27. T-27 : Surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Nomor: 500.15.15.2/232-HI Syaker perihal: tanggapan/klarifikasi tertanggal 10 Januari 2025;
28. T-28 : Foto;
29. T-29 : Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor;
30. T-30 : Surat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor Nomor: 500.15.15.2/6541-HI Syaker perihal: anjuran tertanggal 25 November 2024;

Menimbang bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim, Tergugat melalui Kuasa Hukumnya didepan persidangan menyatakan tidak mengajukan saksi;

Menimbang bahwa selanjutnya para pihak telah mengajukan kesimpulannya masing-masing tanggal 7 Mei 2025;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM**

##### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa oleh karena bersamaan dengan jawaban, Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara;

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

Hal. 22 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



1. Legal Standing Kuasa, dengan alasan bahwa pemberi kuasa dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial *a quo* secara formil tidak memenuhi kualifikasi sebagai pemberi kuasa;
2. *Error In Persona*, dengan alasan bahwa Penggugat telah keliru menarik pihak dalam gugatan Perselisihan Hubungan Industrial yang mana Tergugat tidak ada hubungan hukum dengan Penggugat;
3. *Obscuur Libel*, dengan alasan bahwa formulasi gugatan Penggugat tidak terang dan jelas atau isinya gelap (*onduidelijk*), yang disebabkan karena Penggugat tidak menguraikan secara terang dan jelas hak-hak apa yang seharusnya diterima oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa arti dari eksepsi menurut Hukum Acara Perdata adalah tangkisan atau bantahan yang diajukan oleh Tergugat yang tidak menyangkut mengenai materi pokok perkara, namun demikian tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan dengan mengacu pada ketentuan Pasal 125 ayat (2), Pasal 133, Pasal 134 dan Pasal 136 HIR;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi *error in persona* yang diajukan oleh Tergugat dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim akan mempertimbangkan sebagai berikut;

Menimbang, bahwa untuk dapat difahami oleh para pihak yang berselisih, gugatan dapat dikualifikasikan sebagai gugatan *error in persona* apabila di dalam gugatan terdapat hal-hal sebagai berikut:

1. *Diskualifikasi in person*, yaitu apabila gugatan diajukan terhadap subyek hukum yang tidak cakap melakukan tindakan hukum atau pihak Penggugat tidak mempunyai hak untuk menggugat perkara yang di sengkatakan;
2. *Gemis aanhoeda nigheid*, yaitu apabila Penggugat salah menarik subyek hukum sebagai pihak Tergugat dalam perkara yang di sengkatakan;
3. *Plurium Litis Consortium*, yaitu apabila pihak yang bertindak sebagai Penggugat atau yang ditarik sebagai Tergugat tidak lengkap karena masih ada subyek hukum lain yang harus ikut bertindak sebagai Penggugat atau Tergugat;

Menimbang, bahwa agar dapat dipahami pula oleh para pihak yang berselisih, dalam perkara perdata terdapat 2 (dua) subyek hukum yang dapat dimintakan pertanggung jawaban secara hukum dan berhak untuk menjadi pihak di depan pengadilan, yaitu orang/perseorangan dan badan hukum, sehingga apabila ada pihak yang akan mengajukan suatu gugatan, haruslah

Hal. 23 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

jenis siapa yang menjadi pihak dalam perkara tersebut apakah orang/perseorangan atau badan hukum;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut Majelis Hakim berkesimpulan, di dalam perkara perselisihan hubungan industrial yang berhak menjadi pihak dan dapat dimintakan pertanggung jawaban di muka pengadilan adalah pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha, dengan syarat antara pekerja/buruh dengan pemberi kerja/pengusaha tersebut mempunyai hubungan hukum dan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1654 KUHPerdara secara substansinya menyatakan, badan hukum yang didirikan secara sah berwenang

Hal. 24 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

untuk melakukan perbuatan hukum perdata, yang mana berdasarkan pasal tersebut haruslah diartikan, badan hukum merupakan subyek hukum mandiri yang dapat dimintakan pertanggung jawaban secara hukum di muka pengadilan;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyatakan, Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya, sehingga berdasarkan hal tersebut diatas, Majelis Hakim berkesimpulan apabila sebuah perusahaan telah menjadi suatu badan hukum, maka yang dapat dimintakan pertanggung jawaban secara hukum adalah badan hukum tersebut, kecuali apabila perusahaan belum menjadi sebuah badan hukum maka yang dimintakan pertanggung jawaban adalah pemilik atau Direksi dari perusahaan tersebut;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyatakan, Perbuatan hukum atas nama Perseroan yang belum memperoleh status badan hukum, hanya boleh dilakukan oleh semua anggota Direksi bersama-sama semua pendiri serta semua anggota Dewan Komisaris Perseroan dan mereka semua bertanggung jawab secara tanggung renteng atas perbuatan hukum tersebut, sedangkan Pasal 14 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyatakan Perbuatan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), karena hukum menjadi tanggung jawab Perseroan setelah Perseroan menjadi badan hukum, sehingga Pasal tersebut haruslah diartikan Direksi dan Komisaris hanya dapat dimintakan pertanggung jawaban hukum secara tanggung renteng sebelum Perseroan Terbatas tersebut berstatus badan hukum, namun apabila Perseroan Terbatas tersebut telah berstatus badan hukum, maka Perseroan Terbataslah yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan hukum yang dilakukan oleh Direksi dan Komisaris atas nama Perseroan Terbatas tersebut;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 20 ayat (2) KUHD menyatakan, Persero ini tidak boleh melakukan tindakan pengurusan atau bekerja dalam perusahaan perseroan tersebut, biar berdasarkan pemberian kuasa sekalipun;

Menimbang, bahwa mengacu pada ketentuan Pasal 20 ayat (2) KUHD tersebut dapat disimpulkan, oleh karena Persekutuan Komanditer (CV) bukan merupakan subyek hukum mandiri yang dapat melakukan tindakan hukum,

Hal. 25 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



maka Persekutuan Komanditer (CV) tidak pula dapat dimintakan pertanggung jawabannya secara hukum di depan pengadilan, sehingga dalam Persekutuan Komanditer (CV) yang dapat dimintakan pertanggung jawaban hukum adalah pengurus dari Persekutuan Komanditer (CV) tersebut;

Menimbang, bahwa bukti T-1 berupa Akta tanggal 27 Juli 1992 Nomor - 66 -, bukti T-2 berupa Akta tanggal 30 Juni 2012 Nomor - 36 -, serta bukti T-3 berupa Akta pemasukan, pengeluaran dan perubahan CV. Rilly Pratama Nomor: 20,- tanggal 31 Januari 2019;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-1, bukti T-2 dan bukti T-3 tersebut Majelis Hakim berpendapat, CV Rilly Pratama adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Komanditer (CV), yang mana dalam hal ini bukan merupakan badan hukum sebagai subyek hukum mandiri yang dapat dimintakan pertanggung jawaban di depan pengadilan;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti CV Rilly Pratama bukan merupakan badan hukum sebagai subyek hukum mandiri maka Majelis Hakim berpendapat, pihak yang dapat dimintakan pertanggung jawaban hukum terhadap segala hal yang berhubungan dengan CV Rilly Pratama adalah para pengurus CV Rilly Pratama tersebut, yang mana dalam hal ini adalah Alfarisi Arifin yang berkedudukan sebagai Direktur Utama serta Rosneli yang berkedudukan sebagai Direktur (*vide* bukti T-1, bukti T-2 dan bukti T-3);

Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat dan teliti gugatan dalam perkara *a quo* Majelis Hakim menemukan fakta, Penggugat dengan tegas dan jelas menyatakan, mengajukan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja terhadap CV. Rilly Pratama, yang beralamat di Kampung Gedung Jiwa, RT. 05, RW. 06, Nomor 104, Desa Kedung Waringin, Kecamatan Bojong Gede, Kabupaten Bogor-Jawa Barat;

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti gugatan dalam *a quo* ditujukan kepada CV. Rilly Pratama, sedangkan dalam persidangan terbukti pula CV. Rilly Pratama bukan merupakan badan hukum sebagai subyek hukum mandiri yang dapat dimintakan pertanggung jawaban di depan pengadilan, maka mengacu pada ketentuan Pasal 20 ayat (2) KUHD Majelis Hakim berpendapat, gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* termasuk dalam kualifikasi gugatan salah pihak (*gemis aanhoeda nigheid*), yang disebabkan karena kesalahan Penggugat dalam menarik subyek hukum yang dijadikan sebagai pihak Tergugat dalam perselisihan perkara *a quo*;

Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh pertimbangan tersebut diatas Majelis Hakim berpendapat, terhadap eksepsi *error in persona* yang diajukan

Hal. 26 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



oleh Tergugat dalam perkara *a quo* dapat dipertimbangkan, karena berdasar hukum, sehingga dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, mengabulkan eksepsi *error in persona* yang diajukan oleh Tergugat, maka Majelis Hakim berpendapat tidak perlu lagi untuk mempertimbangkan lebih lanjut terhadap eksepsi yang diajukan oleh Tergugat selain tentang eksepsi tersebut;

**DALAM POKOK PERKARA**

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

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, mengabulkan eksepsi *error in persona* yang diajukan oleh Tergugat tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat belum dapat memeriksa serta mempertimbangkan materi pokok perkara dalam gugatan *a quo*, sehingga oleh karenanya berdasar hukum apabila Majelis Hakim menyatakan, gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut, serta menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*), sedangkan nilai gugatan dalam perkara *a quo* di atas Rp 150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penggugat dihukum untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR, Pasal 20 ayat (2) KUHD, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

**MENGADILI:**

**DALAM EKSEPSI**

- Mengabulkan eksepsi Tergugat tersebut;

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat di terima (*niet onvankelijk verklaard*);
2. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp. 314.500,00 (Tiga Ratus Empat Belas Ribu Lima Ratus Rupiah);

Hal. 27 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, pada hari Rabu tanggal 21 Mei 2025 oleh kami Muhammad Irfan, S.H., M.Hum., sebagai Hakim Ketua, dengan Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H., dan Parlindungan Saragih, S.Si., S.H., M.H., masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan tersebut telah diucapkan dalam persidangan terbuka untuk umum, dengan dihadiri oleh Budi Permana, S.H., sebagai Panitera Pengganti dan telah dikirim secara elektronik melalui sistem informasi pengadilan pada hari itu juga.

Hakim Anggota:

Hakim Ketua,

Dr. Sugeng Prayitno, S.H., M.H.

Muhammad Irfan, S.H., M.Hum.

Parlindungan Saragih, S.Si., S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Budi Permana, S.H.

## Perincian Biaya :

Pendaftaran Gugatan : Rp.

Administrasi : Rp.

Panggilan : Rp.

Redaksi : Rp.

Materai : Rp.

PNBP : Rp. \_\_\_\_\_ +

Jumlah : Rp.

Hal. 28 dari 28 Hal. Put. No. 35/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Bdg