



**P U T U S A N**  
**NOMOR : 186/Pdt.Sus-PHI/2023/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 perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

**ATIN SUTIATIN**, Warga Negara Indonesia, Tempat Tanggal Lahir, Cianjur, 17 November 1969, Perempuan, Pekerjaan Mengurus Rumah Tangga, beralamat di Jl. Sindanglaya RT. 006 RW. 001, Kel/Desa: Sindanglaya, Kecamatan: Cipanas, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat;

Dalam hal ini dikuasakan kepada: **MOHAMAD ISA FAJRI YANUAR, S.H., CPL., CLA, C.Me** dan **HILMAN AHMAD FAUZAN, S.H., M.H.**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Para Advokat/Pengacara dan Penasihat Hukum pada Kantor Jabar Law Office Advokat & Legal Consultant yang beralamat di Jl. Surapati No. 73, Kel. Sadang Serang, Kec. Coblong Kota Bandung, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 2 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**

**L a w a n**

**PT. HOTEL BUKIT INDAH PUNCAK**, yang diwakili oleh **SYAMSUDIN BADRA**, Warga Negara Indonesia dalam jabatannya sebagai Direktur, berkedudukan di Jl. Raya Ciloto No. 116, Cipanas, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat;

Dalam hal ini dikuasakan kepada: **DIDIK FERIYANTO, SH** dan **NURAINI, SH**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Para Advokat dan Konsultan Hukum pada Kantor Didik Feriyanto, SH & Partner, beralamat di Jalan Kramat Raya No. 32-34, Senen, Jakarta Pusat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 27 November 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**

---

Halaman 1 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



**Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Tersebut ;**

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan surat-surat bukti yang diajukan di persidangan;

Setelah mendengar keterangan saksi - saksi;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA.**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 1 November 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 1 November 2023, dengan register Nomor 186/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja pada perusahaan Tergugat dengan rincian sebagai berikut:

Nama : **ATIN SUTIATIN;**  
Bagian : **LAUNDRY;**  
Masa Kerja : **34 (tiga puluh empat) Tahun;**  
Upah Terakhir : **Rp. 2,769,000,-;**

2. Bahwa Penggugat adalah pekerja di perusahaan Tergugat yaitu di PT. Hotel Bukit Indah Puncak yang berkedudukan di Jl. Raya Ciloto No. 116, Cipanas, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat yang menjadi yurisdiksi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, dan gugatan ini diajukan dalam tenggang waktu yang diatur dalam Undang-Undang, oleh karenanya Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus berwenang menerima, memeriksa dan mengadili serta memutus perkara ini;

3. Bahwa gugatan dalam perkara ini adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, hal ini sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan:

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

4. Bahwa perselisihan timbul dimana pada tanggal 22 bulan Mei tahun 2023, Penggugat menerima surat dari Tergugat yang pada pokoknya menyatakan

---

Halaman 2 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



bahwa mulai tanggal 1 Juni 2023 Penggugat tidak lagi tercatat sebagai karyawan PT. Hotel Bukit Indah Puncak dan Penggugat harus mengembalikan gaji sebesar Rp. 44,304,000,- (empat puluh empat juta tiga ratus empat ribu rupiah);

5. Bahwa terhadap perselisihan tersebut Penggugat telah mengupayakan perundingan bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan;
6. Bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dan telah dilakukan sidang Mediasi serta telah pula diterbitkan surat anjuran dengan Nomor: 565/1604/VIII/2023 tanggal 14 Agustus 2023, yang pada pokoknya menyatakan:

***“Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat dan membayar upah yang belum dibayarkan serta membebaskan dari kewajiban pengembalian upah sebesar Rp. 44,304,000,- (empat puluh empat juta tiga ratus empat ribu rupiah)”;***

7. Bahwa Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur selain telah menerbitkan surat anjuran juga telah menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, oleh karenanya untuk memperoleh kepastian hukum kemudian Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, sehingga dengan demikian gugatan Penggugat telah sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) UU Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

***“Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”;***

8. Bahwa sebagaimana dalil gugatan Penggugat pada angka 1 (satu) di atas, telah terjadi peristiwa hukum (hubungan kerja) antara Penggugat dengan Tergugat sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta mengacu pada asas legalitas, adil dan bijaksana apabila penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* dengan segala akibat hukumnya mengacu dan didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ;
9. Bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat bertindak sebagai saksi

---

Halaman 3 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



di Polda Jabar dalam perkara dugaan tindak pidana sebagaimana Laporan Polisi Nomor: LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 adalah merupakan alasan yang mengada-ada dan tidak berdasar menurut hukum;

10. Bahwa Penggugat bertindak sebagai saksi di Polda Jabar dalam perkara dugaan tindak pidana sebagaimana Laporan Polisi Nomor: LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 adalah merupakan perintah secara lisan dari salah satu pemegang saham PT. Hotel Bukit Indah Puncak yang tidak bisa ditolak oleh Penggugat sebagai salah satu pekerja di perusahaan Tergugat;
11. Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak mempunyai alasan hukum yang sah serta oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
12. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:  
**Pasal 151 ayat (3):**  
**"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial";**  
**Pasal 155:**  
**(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum;**  
**(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya;**  
**(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;**
13. Bahwa oleh karena tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan di atas, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat tersebut adalah tidak sah dan batal demi hukum;



14. Bahwa pada tahun 2021 dan tahun 2023 Penggugat menerima upah dari Tergugat dibawah ketentuan Upah Minimum yang berlaku, sehingga oleh karenanya Tergugat mempunyai kewajiban kepada Penggugat untuk membayar kekurangan upah sampai dengan Penggugat dinyatakan tidak tercatat lagi sebagai karyawan PT. Hotel Bukit Indah Puncak dengan jumlah sebesar Rp. 2,303,082,- (dua juta tiga ratus tiga ribu delapan puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Nama : ATIN SUTIATIN;  
Jabatan : Laundry Supervisor;

Tahun	Upah Diterima (Rp.)	UMK (Rp.)	Kekurangan Upah/bulan (Rp.)	Jumlah Kekuranga Upah (Rp.)
2021	2,570,005	2,699,814	129,809	12 bulan x Rp. 129,809 = 1,557,708
2023	2,769,000	2,893,229	124,229	6 bulan x Rp. 124,229 = 745,374
Jumlah				2,303,082

15. Bahwa demi kepastian, keadilan dan kemanfaatan para pihak dalam perkara *a quo*, maka Penggugat mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* untuk memberikan putusan yang pada pokoknya menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan dengan kualifikasi PHK karena tidak ada kesalahan sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan:

**"Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) 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)";**

16. Bahwa oleh karena putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dengan kualifikasi PHK karena bukan kesalahan Penggugat, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp. 93,161,974 (sembilan puluh tiga Juta seratus enam puluh satu ribu sembilan ratus tujuh puluh empat rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Halaman 5 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





Nama	Masa Kerja	Upah/Bulan (Rp.)	Pesangon (Rp.)	PMK (Rp.)	Penggantian 15% (Rp.)	Jumlah (Rp.)
Atin Sutiatin	34 th	2,893,229	52,078,122	28,932,290	12,151,562	93,161,974

15. Bahwa Penggugat tidak dibayar upahnya sejak Penggugat dinyatakan tidak lagi tercatat sebagai karyawan PT. Hotel Bukit Indah oleh Tergugat sebelum adanya putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, hal ini bertentangan dengan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf (f) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Jo Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang Pengupahan yang menyatakan:

***“Pengusaha wajib membayar upah apabila pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha”;***

16. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

***“Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya”;***

17. Bahwa berdasarkan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor: 3 Tahun 2105 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada pokoknya menyatakan menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan, sehingga berdasarkan hal tersebut, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat dengan jumlah total Rp. 17,359,374,- (tujuh belas juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh empat rupiah), dengan perincian: 6 bulan x Rp. 2,893,229,-;

Berdasarkan fakta-fakta dan uraian tersebut di atas, mohon kiranya Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, dalam hal ini Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* berkenan memberikan putusan yang amarnya sebagai berikut:

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat sebagaimana surat tertanggal 22 Mei 2022 tidak sah dan batal demi hukum;

Halaman 6 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



3. Menghukum Tergugat untuk membayar kekurangan upah kepada Penggugat tahun 2021 dan tahun 2023 secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp. 2,303,082,- (dua juta tiga ratus tiga ribu delapan puluh dua rupiah), dengan perincian sebagai berikut:

Nama : **ATIN SUTIATIN;**  
Jabatan : **Laundry Supervisor;**

Tahun	Upah Diterima (Rp.)	UMK (Rp.)	Kekurangan Upah/bulan (Rp.)	Jumlah Kekuranga Upah (Rp.)
2021	2,570,005	2,699,814	129,809	12 bulan x Rp. 129,809 = 1,557,708
2023	2,769,000	2,893,229	124,229	6 bulan x Rp. 124,229 = 745,374
Jumlah				<b>2,303,082</b>

4. Menghukum Tergugat untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat secara tunai dan sekaligus sejumlah Rp. 17,359,374,- (tujuh belas juta tiga ratus lima puluh sembilan ribu tiga ratus tujuh puluh empat rupiah), dengan perincian: 6 bulan x Rp. 2,893,229,-;
5. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan perkara ini dibacakan dengan kualifikasi PHK tanpa adanya kesalahan dari Penggugat;
6. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar **Rp. 93,161,974 (sembilan puluh tiga Juta seratus enam puluh satu ribu sembilan ratus tujuh puluh empat rupiah)**, dengan perincian sebagai berikut:

Nama	Masa Kerja	Upah/ Bulan (Rp.)	Pesangon (Rp.)	PMK (Rp.)	Penggantian 15% (Rp.)	Jumlah (Rp.)
Atin Sutiatin	34 th	2,893,229	52,078,122	28,932,290	12,151,562	93,161,974

7. Menghukum Tergugat untuk tetap membayar upah sebagaimana yang biasa diterima oleh Penggugat pada setiap bulannya secara tunai dan sekaligus sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap;
8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya yang timbul dalam perkara ini;

**SUBSIDAIR :**

Halaman 7 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Apabila Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk kepentingan Penggugat datang menghadap kuasanya **Mohamad Isa Fajri Yanuar, S.H., CPL., CLA, C.Me** dan **Hilman Ahmad Fauzan, S.H., M.H.**, berdasarkan Surat Kuasa khusus tertanggal 2 Oktober 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 1 November 2023, Nomor: 511/SK/PHI/2023/PN.BDG, untuk kepentingan Tergugat datang menghadap kuasanya **Didik Feriyanto, SH** dan **Nuraini, SH**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 27 November yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 4 Desember 2023, Nomor: 573/SK/PHI/2023/PN.BDG;

Menimbang, bahwa berdasarkan ketentuan pasal 130 HIR / pasal 154 Rbg maka Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus mempunyai tugas untuk terlebih dahulu mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah mencoba mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat Gugatan Penggugat pada tanggal 4 Desember 2023 dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas surat gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan surat jawabannya tanggal 11 Desember 2023 dan dibacakan pada hari itu juga, yang berbunyi sebagai berikut:

## **I. DALAM EKSEPSI**

### **A. Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*OBSCURE LIBEL*)**

1. Bahwa Gugatan Penggugat tidak jelas dan kabur (*Obscure Libel*) yaitu pada perihal Gugatan Penggugat menyebutkan **Gugatan Perselisihan**

---

Halaman **8** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





**Pemutusan Hubungan Kerja** dan pada angka 3 halaman 2 menyebutkan “ bahwa gugatan perkara ini adalah mengenai Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial “;

Tetapi di dalam angka 14 halaman 5, Penggugat menyebutkan mengenai kekurangan pembayaran upah dari Tergugat kepada Penggugat pada tahun 2021 dan 2023. Yang mana mengenai pembayaran upah tersebut adalah termasuk dalam **Perselisihan Hak**, sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan :

**“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.”;**

Sehingga berdasarkan hal-hal tersebut diatas Gugatan Penggugat adalah tidak jelas atau kabur, yang mana gugatan ini adalah perihal Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tetapi di dalam gugatan tersebut Penggugat memasukan dalil mengenai Perselisihan Hak yaitu upah yang diterima oleh Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan;

2. Bahwa Pengugat di dalam dalil angka 9 dan 10 tidak menjelaskan secara detail dan terperinci alasan Tergugat melakukan PHK dan siapa pihak Pelapor dan Terlapor pada dugaan tindak pidana sebagaimana Laporan Polisi Nomor LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 di Polda Jawa Barat;

Bahwa Penggugat sebagai saksi Pidana dengan Pelapor Pemegang Saham pemilik 20% saham PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Tamara Bleszynski dengan Terlapor adalah :

- **Pemegang Saham Mayoritas pemilik 53 % saham PT Hotel Bukit Indah Puncak sekaligus Komisaris PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Ryszard Bleszynski;**
- **Direktur PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Syamsudin Badra;**
- **Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Indra Riany Sutopo;**

Bahwa dengan tidak dijelaskan secara detail dan terperinci alasan Tergugat melakukan PHK sehingga permasalahan ini tertutupi dan menjadi tidak terang benderang sehingga Gugatan Penggugat adalah tidak jelas atau kabur;

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat , kecuali yang secara tegas diakui oleh Tergugat;

---

Halaman 9 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



2. Bahwa dalil-dalil yang dikemukakan oleh penggugat adalah tidak benar dan tidak berdasarkan hukum;
3. Bahwa Tergugat MENOLAK dalil Penggugat pada angka 5 (halaman 2), angka 9 (halaman 3), angka 10 (halaman 4), angka 11 (halaman 4) dan angka 13 (halaman 5) dengan alasan hukum sebagai berikut :
  - a. Bahwa pada saat Penggugat bertemu dengan Tergugat, Penggugat menyampaikan bahwa sejak zaman almarhum Bapak Zbigniew Bleszynski (ayah dari Sdr. Ryszard Bleszynski dan Tamara Bleszynski) Penggugat merasa tidak sejahtera begitu pula sejak tahun 2005 pada saat ahi waris dari Bapak Zbigniew Bleszynski menjadi pemegang saham dan menjabat sebagai Pengurus PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat tidak merasa sejahtera, yang mana hal tersebut dikemukakan oleh Penggugat bahwa alasan Penggugat tetap bekerja di PT Hotel Bukit Indah Puncak adalah semata-mata untuk mengisi kekosongan waktu saja dan ingin mengganti Pemegang Saham Mayoritas 53 % sekaligus Komisaris yaitu Sdr. Ryszard Bleszynski dengan Sdr. Tamara Bleszynski dan mengganti Direktur yaitu Sdr. Syamsudin Badra dan Vice Presiden yaitu Sdr. Indra Riany Sutopo, dengan harapan bahwa menurut Penggugat apabila Sdri. Tamara Bleszynski yang memegang PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat akan lebih sejahtera;
  - b. Bahwa awal mula terjadi nya permasalahan antara Penggugat dan Tergugat adalah diawali dengan terjadi permasalahan antara ahli waris dari Bapak Zbigniew Bleszynski yaitu Sdri. Tamara Bleszynski selaku Pemegang Saham PT Hotel Bukit Indah Puncak sebesar 20% membuat Laporan dengan dugaan tindak pidana Penggelapan yang merupakan Delik Aduan sebagaimana Laporan Polisi Nomor LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 di Polda Jawa Barat, dengan Terlapor adalah :
    - **Pemegang Saham Mayoritas pemilik 53 % saham PT Hotel Bukit Indah Puncak sekaligus Komisaris PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Ryszard Bleszynski;**
    - **Direktur PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Syamsudin Badra;**
    - **Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Indra Riany Sutopo;**
  - c. Bahwa kemudian pada sekitar bulan Februari 2023, pada saat dilakukan gelar perkara di Polda Jawa Barat atas Laporan Polisi tersebut, Penggugat mengetahui bahwa Tergugat menjadi saksi dari pihak Terlapor (Sdri. Tamara Bleszynski) yang mana hal tersebut memberatkan **Pemegang Saham Mayoritas pemilik 53 % saham PT Hotel Bukit Indah Puncak sekaligus Komisaris PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Ryszard Bleszynski, Direktur PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Syamsudin Badra** yang telah bekerja

Halaman 10 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



- selama 41 tahun **dan Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu Sdr. Indra Riany Sutopo**, yang telah bekerja selama 31 tahun;
- d. Bahwa diketahui kemudian Penggugat menjadi saksi di Polda Jawa Barat sekitar bulan Februari 2022, dan setelah itu sampai dengan bulan Mei 2023 Penggugat masih menerima gaji dan THR dari PT Hotel Bukit Indah Puncak dengan total sebesar Rp. 44.304.000,- (empat puluh empat juta tiga ratus empat ribu rupiah), adalah hal yang wajar apabila PT Hotel Bukit Indah Puncak meminta pengembalian gaji dan THR sejak Penggugat menjadi Saksi terhadap laporan Pidana yang sangat merugikan Pemegang Saham mayoritas pemilik 53% saham sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak;
- e. Bahwa dengan menjadi saksi yang membela Terlapor, Penggugat dengan jelas-jelas mempunyai niat ikut serta dalam upaya untuk menjebloskan ke penjara Pemegang Saham Mayoritas 53% dan Manajemen PT Hotel Bukit Indah Puncak;
- f. Bahwa sejak PT Hotel Bukit Indah Puncak di bawah pimpinan Bapak Zbigniew Bleszynski, Sdr. Ryszard Bleszynski memberikan pinjaman kepada PT Hotel Bukit Indah Puncak yaitu pada saat PT Hotel Bukit Indah Puncak kekurangan modal untuk beroperasi pada saat terjadi reformasi, kemudian pada saat hotel mengalami kebakaran tahun 2005, apalagi pada saat Sdr. Ryszard Bleszynski menjadi Pemegang Saham Mayoritas dan Komisaris PT Hotel Bukit Indah Puncak, Sdr. Ryszard Bleszynski selalu memberikan dukungan baik moral maupun financial kepada PT Hotel Bukit Indah Puncak;
- Demikian juga pada saat terjadi pandemic tahun 2020 dan gempa di Cianjur, hanya Sdr. Ryszard Bleszynski yang memberikan bantuan berupa pinjaman di saat pemegang saham lainnya tidak mau membantu sepeserpun;
- Pada pandemic tahun 2020 atas bantuan financial dari Sdr. Ryszard Bleszynski, karyawan PT Hotel Bukit Indah Puncak tidak ada yang di PHK, karyawan masih tetap bisa mendapatkan gaji;
- g. Sebegitu besar nya perjuangan Sdr. Ryszard Bleszynski untuk PT Hotel Bukit Indah Puncak agar bisa terus beroperasi demi kelangsungan hidup para karyawan nya tanpa bantuan dari para pemegang saham lain nya. Dan tiba-tiba Penggugat menjadi saksi atas kasus para ahli waris dan pemegang saham PT Hotel Bukit Indah Puncak yang mana bukan merupakan kapasitas dari Penggugat yang merupakan karyawan di bagian *Laundry*;
- h. Penggugat menjadi saksi di duga karena Penggugat mempunyai kedekatan dengan salah satu Pemegang saham lain nya yaitu Sdri. Yudha Setiowati selaku pemegang saham 20 % saham PT Hotel Bukit Indah Puncak dan tidak termasuk sebagai Pengurus / Manajemen PT Hotel Bukit Indah Puncak. Bahwa dengan adanya kedekatan



Penggugat dengan Sdri. Yudha Setiowati yang notabene juga menjadi saksi atas Laporan Polisi yang dibuat oleh Sdri. Tamara Bleszynski tersebut menjadi memecah belah karyawan PT Hotel Bukit Indah Puncak, menjadi adanya kubu yang pro kepada Sdri. Tamara Bleszynski dan Sdri. Yudha Setiowati dan yang pro kepada Manajemen PT Hotel Bukit Indah Puncak, sehingga karyawan menjadi tidak tenang dan nyaman dalam bekerja. Bahwa Sdri. Yudha Setiowati diperbolehkan oleh Sdri. Ryszard Bleszynski untuk tinggal, menempati kamar hotel dan menikmati hak privilege di hotel sejak tahun 2005, sehingga dapat dengan mudah berkomunikasi dengan karyawan-karyawan PT Hotel Bukit Indah Puncak;

- i. Bahwa semestinya pada saat Penggugat diminta untuk menjadi saksi di Polda Jawa Barat oleh Sdri. Yudha Setiowati, yang mana Sdri. Yudha Setiowati bukan sebagai atasan Penggugat dan Sdri. Yudha Setiowati tidak termasuk sebagai Manajemen/Pengurus PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat dapat menolaknya karena hal itu bukan kapasitas Penggugat sebagai karyawan bagian *Laundry* yang ikut campur dalam perselisihan Para Pemegang Saham **atau** Penggugat dapat melaporkan hal tersebut kepada Manajemen /Pengurus PT Hotel Bukit Indah Puncak. Penggugat sebagai Karyawan PT Hotel Bukit Indah Puncak seharusnya tugasnya adalah bekerja dengan sebaik-baiknya bukan terlibat di dalam perselisihan Para Pemegang Saham dan ingin menjebloskan Pemegang Saham Mayoritas 53% sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden dimana Penggugat tersebut bekerja dan mendapatkan gaji selama 34 tahun ini;
- j. Bahwa atas tindakan Penggugat yang tidak beretika dan tidak berhati nurani terhadap Pemegang Saham Mayoritas 53% sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak dan ingin mengganti kepemimpinan Manajemen PT Hotel Bukit Indah Puncak yang sah, yang mana akibat Laporan Polisi tersebut Pemegang Saham Mayoritas 53 % sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden secara pribadi dirugikan baik secara materil maupun immaterial dan PT Hotel Bukit Indah Puncak pun mengalami kerugian akibat pemberitaan negative di media-media serta di hujat oleh para netizen di komentar media sosial IG PT Hotel Bukit Indah Puncak;
- k. Bahwa apa yang telah dilakukan oleh Penggugat terhadap Pemegang Saham Mayoritas 53 % sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden merupakan preseden buruk yang dikhawatirkan akan diikuti oleh karyawan-karyawan yang lainnya;
- l. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut diatas dan tindakan Penggugat yang membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara sesuai Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ,





dikategorikan sebagai pelanggaran berat dan cukup menjadi alasan untuk di lakukan PHK kepada Penggugat;

4. Bahwa Tergugat MENOLAK dalil Penggugat pada angka 14 (halaman 5), yang menyatakan , yaitu :
- “ Bahwa pada tahun 2021 dan tahun 2023 Penggugat menerima upah dari Tergugat di bawah ketentuan Upah minimum yang berlaku, sehingga oleh karenanya Tergugat mempunyai kewajiban kepada Penggugat untuk membayar kekurangan upah sampai dengan Penggugat dinyatakan tidak tercatat lagi sebagai karyawan PT Hotel Bukit Indah Puncak dengan jumlah sebesar Rp. 2.303.082,-“;*
- Tergugat dengan tegas menolak dalil tersebut dengan alasan hukum sebagai berikut :
- Bahwa dalil Penggugat mengenai ketidaksesuaian upah yang diterima oleh Penggugat adalah termasuk dalam **Perselisihan Hak**, sedangkan di dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat adalah mengenai **Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja** , dengan demikian menjadi tidak jelas dan kabur bahwa ini gugatan Perselisihan Hak atau Gugatan Perselisihan Pemutusan hubungan Kerja?;
  - Bahwa berdasarkan Nomor Induk Berusaha No. 0220006152083, PT Hotel Bukit Indah adalah pelaku usaha dengan Skala Usaha : Usaha Kecil (Bukti T-1), Menurut Kriteria berdasarkan **Pasal 35, ayat (3) huruf b Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 Tentang kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PP UMKM)** , sebagai berikut :  
*“ b. usaha kecil menengah memiliki modal usaha lebih dari Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha“;*
  - Bahwa Modal Disetor PT Hotel Bukit Indah adalah sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) berdasarkan Anggaran Dasar yang telah disesuaikan dengan UU No. 1 Tahun 1995 Tentang Perseroan Terbatas yang tercantum di dalam AKta No.68 tanggal 31 Mei 2005 , yang dibuat di hadapan Notaris Rusnaldy, SH dan telah mendapatkan surat Penerimaan Laporan dari Menkumham RI No. C-22608 HT.01.04.TH.2005 tanggal 15 Agustus 2005 (Bukti T-2), dan berdasarkan Akta Perubahan Pemegang Saham Akta No. 64 tanggal 24 Maret 2011, yang dibuat dihadapan Notaris Suhardi Hadi Santoso, SH, dan telah mendapatkan surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan dari Menkumham RI No. AHU-AH.0110-16613 tanggal 31 Mei 2011, (Bukti -T3) yang isi nya antara lain sebagai berikut :
    - Pada saat ini telah diambil dan disetor penuh dengan uang tunai melalui kas Perseroan sejumlah 1.000 (seribu) saham dengan nilai

Halaman 13 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





nominal Rp. 1.000.000,- atau dengan nilai nominal seluruhnya sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah), yaitu oleh masing :  
Ryszard Bleszynski : 53 %, sebesar Rp. 530.000.000,- (530 lembar saham);  
Tamara Bleszynski : 20 %, sebesar Rp. 200.000.000,- (200 lembar saham);  
Yudha S M B : 20 %, sebesar Rp. 200.000.000,- (200 lembar saham);  
Marlyn Kerap : 7 %, sebesar Rp. 70.000.000,- (70 lembar saham);

- d. Bahwa PT Hotel Bukit Indah Puncak adalah Pelaku usaha dengan kriteria usaha kecil maka berdasarkan **Pasal 36 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan**, yang menyatakan sebagai berikut :

***“(1) Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil “;***

***“(2) Upah pada usaha mikro dan dan usaha kecil ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh di Perusahaan dengan ketentuan :***

***a. Paling Sedikit sebesar 50% (lima puluh persen) dari rata-rata konsumsi masyarakat di tingkat provinsi; dan;***

***b. nilai upah yang disepakati paling sedikit 25% (dua puluh lima persen) diatas garis kemiskinan di tingkat provinsi “;***

- e. Bahwa berdasarkan huruf b, c dan d, bahwa upah yang diberikan kepada Penggugat dari Tergugat adalah berdasarkan Kesepakatan antara Tergugat dan Penggugat, dan selama ini telah diterima oleh Penggugat tanpa ada keberatan apa pun. Upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tidak berdasarkan ketentuan upah minimum regional, sehingga dengan demikian dalil Penggugat adalah tidak benar dan tidak berdasarkan hukum;

5. Bahwa Tergugat MENOLAK dalil Pengugat angka 15 (halaman 5), angka 16, angka 17, angka 18 dan angka 19 (halaman 6), dengan alasan hukum sebagai berikut :

- a. Bahwa berdasarkan angka 3, huruf (a),(b),(c),(d),(e),(f),(g),(h),(i),(j) dan (k) diatas telah dijelaskan alasan-alasan Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu dapat dikualifikasikan karena atas kesalahan Penggugat Sendiri;
- b. Penggugat melakukan kesalahan yang fatal terhadap Pemegang Saham Mayoritas 53% sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah, padahal selama 34 tahun ini Penggugat mendapatkan penghidupan dan nafkah dari PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat melaksanakan perintah lisan dari Sdri. Yudha

Halaman 14 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Setiowati tanpa paksaan dan dengan sadar serta sengaja dengan tujuan apabila Laporan Polisi dengan dugaan tindak pidana terhadap Pemegang Saham Mayoritas 53% sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden tersebut sampai sidang di pengadilan dan sampai mereka di jebloskan ke penjara, maka yang akan mengambil alih manajemen PT Hotel Bukit Indah yaitu Sdri. Tamara Bleszynski dan Sdri Yudha Setiowati, yang mana hubungan Penggugat dengan Sdri. Yudha Setiowati diketahui dekat. Bahwa terdapat *mens rea* / sikap batin yang jahat dari Penggugat yang ingin mengganti Manajemen/Pengurus dan menyingkirkan Pemegang Saham Mayoritas sekaligus Komisaris PT Hotel Bukit Indah Puncak. Bahwa berdasarkan hal-hal tersebut dapat di nilai apakah Penggugat seorang karyawan yang baik dan loyal kepada perusahaan, atau Penggugat adalah seorang karyawan yang mengambil keuntungan di tengah-tengah perselisihan antara para pemegang saham demi keuntungan pribadi dan dengan tega ikut mendukung menjatuhkan Manajemen yang sah dan Pemegang Saham Mayoritas ?;

- c. Bahwa berdasarkan Nomor Induk Berusaha (NIB) PT Hotel Bukit Indah Puncak sebagai pelaku usaha kategori usaha kecil (Bukti T-1) dengan Modal Disetor Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah) berdasarkan akta-akta perusahaan (Bukti T-2 dan T-3), maka apabila PT Hotel Bukit Indah Puncak akan melakukan PHK terhadap Karyawan nya **tidak mengacu dan tidak berdasarkan perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah yang tercantum di dalam UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, tetapi mengacu dan berdasarkan pada Pasal 59 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja**, yaitu sebagai berikut :

***“Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh”;***

- d. Bahwa Penggugat adalah pelaku usaha dengan skala usaha kecil, maka dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada para karyawan nya perhitungan kompensasi nya berdasarkan Kesepakatan antara Penggugat dengan Karyawan nya sebagai mana dimaksud dalam Pasal 59 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 dengan mempertimbangkan alasan-alasan dilakukan nya PHK;
- e. Bahwa Penggugat pada dasarnya tidak ingin melakukan PHK terhadap karyawan-karyawan nya mengingat bahwa PT Hotel Bukit Indah

Halaman 15 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Puncak merupakan perusahaan keluarga yang merupakan warisan dari Bapak Zbigniew Bleszynski kepada anak-anaknya dan rata-rata karyawan yang bekerja sudah puluhan tahun, ini terbukti pada saat pandemic covid tahun 2020-2022, di mana industry perhotelan dan pariwisata di tutup, tetapi PT Hotel Bukit Indah Puncak dengan dukungan moril dan financial dari Pemegang Saham Mayoritas 53% sekaligus Komisaris, tidak ada karyawan yang di PHK dan karyawan tetap mendapatkan gaji dengan penyesuaian;

- f. Bahwa mengingat apa yang telah dilakukan Penggugat adalah merupakan hal **yang tidak dapat di tolerir oleh Perusahaan Manapun**, maka Penggugat mengambil tindakan untuk melakukan PHK dengan alasan-alasan sebagaimana disebutkan diatas;

Maka berdasarkan fakta-fakta yang telah kami kemukakan diatas, Tergugat mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo* agar berkenan memberikan putusan sebagai berikut:

## I. DALAM EKSEPSI

1. Menerima Eksepsi Tergugat;
2. Menyatakan bahwa gugatan Penggugat tidak dapat diterima;

## II. DALAM POKOK PERKARA

1. Menolak gugatan Penggugat seluruhnya atau setidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak diterima;
2. Munghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

Apabila Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara *a quo* berpendapat lain, kami mohon putusan yang seadil-adil nya (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban yang diajukan oleh Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 18 Desember 2023, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian Duplik dari Tergugat tanggal 10 Januari 2024, Replik dan Duplik tersebut sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto copy surat telah dibubuhi meterai secukupnya, diberitanda bukti P-1 s.d. P-11 yang telah memenuhi biaya materai

Halaman 16 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- P- 1 : Inter Transfer. (Foto Copy dari Asli);
- P- 2 : Slip THR Periode Jan-23. (Foto Copy dari Asli);
- P- 3 : Slip Gaji Periode Feb-23. (Foto Copy dari Asli);
- P- 4 : Slip Gaji Periode Mar-23. (Foto Copy dari Asli);
- P- 5 : Slip Gaji Periode Apr-23. (Foto Copy dari Asli);
- P- 6 : Slip Gaji Periode Mei-23. (Foto Copy dari Asli);
- P- 7 : Slip Gaji Periode Jun-23. (Foto Copy dari Asli);
- P- 8 : Fotocopi Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 tentang upah minimum kabupaten/kota di daerah provinsi jawa barat tahun 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 9 : Fotocopi Surat Pemberitahuan Tanggal 22 Mei 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 10 : Fotocopi Surat Anjuran Nomor: 565/1604/VIII/2023 Tanggal 14 Agustus 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 11 : Fotocopi Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor: 565/1952/IX/2023. (Foto Copy dari Foto Copy);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, dalam persidangan Penggugat tidak mengajukan saksinya walaupun kesempatan tersebut sudah diberikan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil dalam surat jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis berupa foto copy surat diberitanda bukti T-1 s.d. T-10, yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- T- 1 : Printout Nomor Induk Berusaha (NIB) PT Hotel Bukit Indah Puncak Nomor 0220006152083, yang membuktikan PT Hotel Bukit Indah adalah Pelaku Usaha dengan Skala Usaha Kecil. (Foto Copy dari Print Out);

---

Halaman 17 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/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

- T- 2 : Akta No. 68 tanggal 31 Mei 2005 dan Surat Penerimaan laporan dari Menkumham RI No. C-22608 HT.01.04.TH.2005 tanggal 15 Agustus 2005. (Foto Copy dari Asli);
- T- 3 : Akta No. 64 tanggal 24 Maret 2011 dan Surat Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan dari Menkumham RI No. AHU-AH.0110-16613 tanggal 31 Mei 2011. (Foto Copy dari Asli);
- T- 4 : Peraturan Tata Tertib Perusahaan tanggal 01 Februari 2014. (Foto Copy dari Asli);
- T- 5 : Peraturan Tata Tertib Perusahaan tanggal 01 Juni 2009. (Foto Copy dari Asli);
- T- 6 : Fotocopi Pasal 59 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan PHK. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 7 : Fotocopi Pasal 36 Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 8 : Fotocopi Pasal 35, Ayat (3) huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2021 Tentang Kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. (Foto Copy dari Foto Copy);
- T- 9 : Surat Peringatan III (Tiga) atas nama Penggugat tanggal 11 Maret 2010. (Foto Copy dari Asli);
- T- 10 : Surat Peringatan I (Satu) atas nama Penggugat tanggal 31 Maret 2015. (Foto Copy dari Asli);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Tergugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama **Hojaimah Siregar, Roby Sami Emor**, dan **Dede Wijaya**, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sesuai agamanya masing-masing di persidangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak yang berperkara telah mengajukan Kesimpulan masing-masing tanggal 7 Februari 2024;

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

---

Halaman **18** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak akan mengajukan apa-apa lagi dan memohon putusan;

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana diuraikan di atas;

#### **DALAM EKSEPSI**

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya tertanggal 18 September 2023 telah mengajukan eksepsi atas gugatan Penggugat yang pada pokoknya menyatakan Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscure Libel*). Gugatan Penggugat menyebutkan Gugatan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Tetapi Penggugat juga menyebutkan mengenai kekurangan pembayaran upah dari Tergugat kepada Penggugat pada tahun 2021 dan 2023. Yang mana mengenai pembayaran upah tersebut adalah termasuk dalam Perselisihan Hak. Pengugat juga tidak menjelaskan secara detail dan terperinci alasan Tergugat melakukan PHK dan siapa pihak Pelapor dan Terlapor pada dugaan tindak pidana sebagaimana Laporan Polisi Nomor LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 di Polda Jawa Barat;

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 tangkisan atau bantahan yang diajukan dalam bentuk eksepsi harus dilakukan berdasarkan ketentuan HIR pasal 125 ayat (2), pasal 133, pasal 134 dan pasal 136;

Menimbang, bahwa atas eksepsi Tergugat tersebut diatas, setelah membaca, memeriksa dan mencermati dengan seksama, maka Majelis Hakim mempertimbangkan sebagai berikut;

---

Halaman **19** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa dalam Pasal 86 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan;

Menimbang, bahwa merujuk pada Pasal 86 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tersebut, Majelis Hakim berpendapat, dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja, terlebih dahulu memeriksa berdasarkan bukti-bukti yang ada dipersidangan apakah masih ada hak-hak pekerja yang belum dilaksanakan/dibayarkan Perusahaan sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan dan juga hak-hak pekerja akibat pemutusan hubungan kerja tersebut;

Menimbang, bahwa terkait Pengugat tidak menjelaskan secara detail dan terperinci alasan Tergugat melakukan PHK, fakta hukumnya Penggugat telah terbukti melakukan PHK terhadap Penggugat, sedangkan apa yang menjadi alasan Tergugat melakukan PHK merupakan pokok perselisihan dalam perkara a quo dan akan diperiksa dalam pokok perkara, apakah alasan tersebut dalam dibenarkan dan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta **bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak**;

Menimbang, bahwa disamping itu Tergugat juga dalam jawabannya dapat memberikan bantahan sesuai dengan apa yang menjadi tuntutan Penggugat dalam gugatannya, secara jelas dan terurai, yang artinya Tergugat sangat mengerti apa yang menjadi tuntutan dalam gugatan tersebut, sehingga Majelis Hakim berpendapat gugatan tersebut sangat jelas dan tidak kabur;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan diatas sudah sepantasnya eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur (*Obscuur Libel*) dinyatakan ditolak;

#### **DALAM POKOK PERKARA**

---

Halaman **20** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa dalam gugatannya Penggugat telah mendalilkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa Penggugat adalah pekerja pada perusahaan Tergugat, terakhir bekerja pada bagian Laundry dengan masa kerja 34, dan mempunyai upah terakhir sebesar Rp 2.769.000,00;
- Bahwa perselisihan timbul dimana pada tanggal 22 bulan Mei tahun 2023, Penggugat menerima surat dari Tergugat yang pada pokoknya menyatakan mulai tanggal 1 Juni 2023 Penggugat tidak lagi tercatat sebagai karyawan PT. Hotel Bukit Indah Puncak dan Penggugat harus mengembalikan gaji sebesar Rp 44.304.000,00;
- Bahwa terhadap perselisihan tersebut Penggugat telah mengupayakan perundingan bipartit tetapi tidak tercapai kesepakatan, selanjutnya Penggugat mengajukan Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial ke Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dan telah dilakukan sidang Mediasi serta telah pula diterbitkan surat anjuran dengan Nomor: 565/1604/VIII/2023 tanggal 14 Agustus 2023, yang pada pokoknya menganjurkan agar Tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat dan membayar upah yang belum dibayarkan serta membebaskan dari kewajiban pengembalian upah sebesar Rp 44.304.000,00 (empat puluh empat juta tiga ratus empat ribu rupiah);
- Bahwa sebagaimana dalil gugatan Penggugat pada angka 1 (satu) di atas, telah terjadi peristiwa hukum (hubungan kerja) antara Penggugat dengan Tergugat sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, maka berdasarkan ketentuan Pasal 191 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta mengacu pada asas legalitas, adil dan bijaksana apabila penyelesaian perselisihan dalam perkara *a quo* dengan segala akibat hukumnya mengacu dan didasarkan pada ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
- Bahwa tindakan Tergugat yang telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat bertindak

Halaman **21** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



sebagai saksi di Polda Jabar dalam perkara dugaan tindak pidana sebagaimana Laporan Polisi Nomor: LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 adalah merupakan alasan yang mengada-ada dan tidak berdasar menurut hukum, Penggugat bertindak sebagai saksi adalah merupakan perintah secara lisan dari salah satu pemegang saham PT. Hotel Bukit Indah Puncak yang tidak bisa ditolak oleh Penggugat sebagai salah satu pekerja di perusahaan Tergugat;

- Bahwa oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak mempunyai alasan hukum yang sah serta oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PHK yang dilakukan oleh Tergugat tersebut haruslah dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum;
- Bahwa pada tahun 2021 dan tahun 2023 Penggugat menerima upah dari Tergugat dibawah ketentuan Upah Minimum yang berlaku, sehingga oleh karenanya Tergugat mempunyai kewajiban kepada Penggugat untuk membayar kekurangan upah sampai dengan Penggugat dinyatakan tidak tercatat lagi sebagai karyawan PT. Hotel Bukit Indah Puncak dengan jumlah sebesar Rp 2.303.082,00;
- Bahwa demi kepastian, keadilan dan kemanfaatan para pihak dalam perkara *a quo*, maka Penggugat mengajukan permohonan kepada Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* untuk memberikan putusan yang pada pokoknya menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan dengan kualifikasi PHK karena tidak ada kesalahan sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp 93,161,974,00;

Halaman 22 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



- Bahwa berdasarkan ketentuan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor: 3 Tahun 2105 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan pada pokoknya menyatakan menghukum Pengusaha membayar upah proses selama 6 bulan, sehingga berdasarkan hal tersebut, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat dengan jumlah total Rp 17,359,374,00;

Menimbang, bahwa dalam jawabannya Tergugat telah menyangkal dalil-dalil Penggugat dengan menerangkan yang pada pokoknya sebagai berikut:

- Bahwa pada saat Penggugat bertemu dengan Tergugat, Penggugat menyampaikan sejak zaman almarhum Bapak Zbigniew Bleszynski Penggugat merasa tidak sejahtera begitu pula sejak tahun 2005 pada saat ahi waris menjadi pemegang saham dan menjabat sebagai Pengurus PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat tidak merasa sejahtera, alasan Penggugat tetap bekerja di PT Hotel Bukit Indah Puncak adalah semata-mata untuk mengisi kekosongan waktu saja dan ingin mengganti Pemegang Saham Mayoritas Komisaris dan mengganti Direktur dan Vice Presiden, dengan harapan, Penggugat akan lebih sejahtera;
- Bahwa awal mula terjadi nya permasalahan antara Penggugat dan Tergugat adalah diawali dengan terjadi permasalahan antara ahli waris dari Bapak Zbigniew Bleszynski membuat Laporan dengan dugaan tindak pidana Penggelapan yang merupakan Delik Aduan sebagaimana Laporan Polisi Nomor LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 di Polda Jawa Barat;
- Bahwa kemudian pada sekitar bulan Februari 2023 , pada saat dilakukan gelar perkara di Polda Jawa Barat atas Laporan Polisi tersebut, Penggugat mengetahui bahwa Tergugat menjadi saksi dari pihak Terlapor, sekitar bulan Februari 2022, dan setelah itu sampai dengan bulan Mei 2023 Penggugat masih menerima gaji dan THR dari PT Hotel Bukit Indah Puncak dengan total sebesar Rp 44.304.000,00, adalah hal yang wajar apabila PT Hotel Bukit Indah Puncak meminta pengembalian gaji dan THR sejak Penggugat menjadi Saksi terhadap laporan Pidana yang sangat merugikan Pemegang Saham

---

Halaman **23** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





mayoritas sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat dengan jelas-jelas mempunyai niat ikut serta dalam upaya untuk menjebloskan ke penjara Pemegang Saham Mayoritas dan Manajemen PT Hotel Bukit Indah Puncak;

- Bahwa apa yang telah dilakukan oleh Penggugat terhadap Pemegang Saham Mayoritas sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden merupakan preseden buruk yang dikhawatirkan akan diikuti oleh karyawan-karyawan yang lainnya, dan tindakan Penggugat yang membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara sesuai Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikategorikan sebagai pelanggaran berat dan cukup menjadi alasan untuk dilakukan PHK kepada Penggugat;
- Bahwa PT Hotel Bukit Indah adalah pelaku usaha dengan Skala Usaha Kecil berdasarkan Pasal 35, ayat (3) huruf b Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 Tentang kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PP UMKM), maka berdasarkan Pasal 36 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang menyatakan, *Ketentuan Upah Minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 35 dikecualikan bagi usaha mikro dan usaha kecil*;
- Bahwa upah yang diberikan kepada Penggugat dari Tergugat adalah berdasarkan Kesepakatan antara Tergugat dan Penggugat, dan selama ini telah diterima oleh Penggugat tanpa ada keberatan apa pun. Upah yang diberikan Tergugat kepada Penggugat tidak berdasarkan ketentuan upah minimum regional, sehingga dengan demikian dalil Penggugat adalah tidak benar dan tidak berdasarkan hukum;
- Bahwa PT Hotel Bukit Indah Puncak sebagai pelaku usaha kategori usaha kecil, maka apabila akan melakukan PHK terhadap Karyawan nya tidak mengacu dan tidak berdasarkan perhitungan pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah yang tercantum di dalam UU No. 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, tetapi mengacu dan berdasarkan pada Pasal 59 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyatakan, *Pengusaha pada usaha mikro dan usaha*

Halaman 24 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



*kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh;*

- Bahwa Penggugat pada dasarnya tidak ingin melakukan PHK terhadap karyawan-karyawan nya mengingat bahwa PT Hotel Bukit Indah Puncak merupakan perusahaan keluarga yang merupakan warisan dari Bapak Zbigniew Bleszynski kepada anak-anaknya dan rata-rata karyawan yang bekerja sudah puluhan tahun;

Menimbang, bahwa atas jawaban Tergugat, Penggugat melakukan bantahan dengan Repliknya dan dilanjutkan dengan Duplik dari Tergugat yang pada pokoknya Replik Penggugat tetap pada Gugatannya dan Duplik Tergugat tetap pada jawabannya;

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* secara cermat dan teliti, Majelis Hakim memperoleh fakta, Penggugat pada pokoknya menyatakan PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat tidak mempunyai alasan hukum yang sah serta oleh karena PHK yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat belum memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, memohon Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak putusan dalam perkara *a quo* dibacakan dengan kualifikasi PHK karena tidak ada kesalahan sebagaimana ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar kompensasi kepada Penggugat berupa uang pesangon sebesar 2 (dua) 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) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan jumlah total sebesar Rp 93,161,974,00, membayar kekurangan upah Penggugat sebesar Rp 2.303.082,00, dan membayar upah proses selama 6 bulan, sehingga berdasarkan hal tersebut, maka Tergugat mempunyai kewajiban untuk membayar upah beserta hak-hak



lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat dengan jumlah total Rp 17,359,374,00, sedangkan Tergugat pada pokoknya menyatakan mengingat apa yang telah dilakukan Penggugat menjadi saksi dalam Laporan Polisi Nomor LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 terhadap Pemegang Saham mayoritas sekaligus Komisaris, Direktur dan Vice Presiden PT Hotel Bukit Indah Puncak, Penggugat dengan jelas-jelas memppunyai niat ikut serta dalam upaya untuk menjebloskan ke penjara Pemegang Saham Mayoritas dan Manajemen adalah merupakan hal yang tidak dapat di tolerir oleh Perusahaan, dan Tergugat menolak seluruh gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih tersebut setelah memperhatikan gugatan, jawaban, replik, duplik, bukti-bukti, saksi-saksi, dan kesimpulan yang diajukan oleh kedua belah pihak dalam persidangan Majelis Hakim berpendapat, yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan **yang berlaku dan bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;**

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

Menimbang, bahwa para pihak telah mengupayakan penyelesaian perkara *a quo* pada tingkat Mediasi dan pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Cianjur telah mengeluarkan Anjuran dengan Nomor 565/1604/VIII/2023 tertanggal 14 Agustus 2023, Majelis berpendapat bahwa Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Hakim dalam memutus perkara *a quo*, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan di pertimbangkan;

---

Halaman **26** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa dalam teori etis dikenal tujuan hukum adalah guna mencapai sebuah keadilan, artinya memberikan kepada setiap orang apa yang sudah menjadi haknya, dan peraturan perundang-undangan yang merupakan hukum tertulis hendaknya dimaknai dengan tujuan hukum tersebut, bukan sebatas apa yang tertulis (leterlijk) yang terkesan dipergunakan sebagai pembenaran atas Tindakan yang merugikan pihak lain;

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bila tidak terjadi kesepakatan, Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan satu salah pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, yang dapat diartikan bahwasanya anjuran hanya bersifat anjuran tidak mengikat bagi pihak yang menolaknya;

Menimbang, bahwa terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan, dimana dalam perkara a quo sebagaimana tertuang dalam Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Nomor 565/1952/IX/2023 tertanggal 25 September 2023, menyatakan Tergugat menolak anjuran, akan tetapi tidak melanjutkan pada proses melalui Pengadilan Hubungan Industrial sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berlarut-larut terhadap perselisihannya, dengan demikian Penggugat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus telah tepat dan menunjukan kesadaran hukum Penggugat untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak-hak dan hubungan kerjanya dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti T-4 dan bukti T-5 berupa Peraturan Tata Tertib Perusahaan tahun 2014 dan tahun 2009, yang dinyatakann Tergugat sebagai dasar dan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja Penggugat. Setelah memeriksa dengan cermat dan seksama, Majelis Hakim tidak menemukan adanya bukti pengesahan dari instansi yang bertanggung-jawab dibidang ketenagakerjaan sebagaimana amanat Pasal 108 UU No. 13 Tahun

---

Halaman **27** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak dirubah dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, sehingga berdasar dan beralasan Peraturan tersebut dikesampingkan dan tidak dapat menjadi hukum otonom diperusahaan, maka Majelis Hakim berpendapat yang menjadi dasar pertimbangan dalam pemeriksaan perkara a quo adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum heteronom);

Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah mengakui melakukan pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sejak tanggal 31 Mei 2023 melalui Surat Diraktur Perihal Pemberitahuan tertanggal 22 Mei 2023 dengan alasan Penggugat bertindak sebagai saksi dari Pihak Pelapor untuk melawan/memenjarakan Manajemen dan Pemegang Saham Mayoritas yang merangkap Komisaris PT Hotel Bukit Indah Puncak;

Menimbang, bahwa sebagaimana diatur dalam Pasal 153 ayat (1) huruf h Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 43 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan *Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan*, dapat diartikan Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja yang melaporkan Pengusaha terkait tindak pidana, dan dalam Laporan Polisi Nomor: LPB/954/XII/2021/JABAR tanggal 21 Desember 2021 dengan dugaan pidana Penggelapan, Penggugat hanya sebagai saksi;

Menimbang, bahwa dalil Tergugat yang menyatakan tindakan Penggugat yang membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara sesuai Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dikategorikan sebagai pelanggaran berat dan cukup menjadi alasan untuk di lakukan PHK kepada Penggugat, tidak dijelaskan rahasia terkait apa yang dibongkar atau dibocorkan, karena posisi

---

Halaman **28** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





Penggugat hanyalah sebatas sebagai saksi yang menerangkan apa yang dilihat, diketahui dan dialami Peggugat sesuai apa yang ditanya oleh penyidik, sehingga alasan membongkar atau mecorkan rahasia Perusahaan tidak dapat dijadikan sebagai alasan pemutusan hubungan kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas, berdasar dan beralasan Majelis Hakim menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Peggugat melalui Surat Pemberitahuan tertanggal 22 Mei 2023 batal demi hukum, dan hubungan kerja antara Peggugat dengan Tergugat belum pernah terputus, sehingga petitum gugatan Peggugat angka 2 berdasar hukum dinyatakan dikabulkan;

Menimbang, bahwa Peggugat menyatakan menerima upah dibawah Upah Minimum Kabupaten Cianjur, dan dalam dalilnya Tergugat menyatakan bahwasanya perusahaan Tergugat merupakan usaha dengan Skala Usaha Kecil, menurut Kriteria berdasarkan Pasal 35, ayat (3) huruf b Peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 2021 Tentang kemudahan Perlindungan dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (PP UMKM) dan telah dibuktikan dalam bukti T-1 berupa Nomor Induk Berusaha (NIB) PT Hotel Bukit Indah Puncak, T-2 berupa Akta No. 68 tanggal 31 Mei 2005 dan bukti T-3 berupa Akta No. 64 tanggal 24 Maret 2011;

Menimbang, bahwa Pasal 90B ayat (1) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 31 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan Ketentuan Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi usaha mikro dan kecil;

Menimbang, bahwa dengan memperhatikan bukti-bukti tersebut dan merujuk Pasal 90B ayat (1) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 31 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

---

Halaman **29** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, serta fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya pemeriksaan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan terkait penyimpangan upah tersebut, sehingga Majelis Hakim belum dapat memeriksa kekurangan upah yang di tuntut Penggugat, sehingga petitum gugatan Penggugat angka 3 dinyatakan ditolak

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menyatakan Surat Pemberitahuan tertanggal 22 Mei 2023 batal demi hukum, dan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat belum pernah terputus dan di dalam alinea ke III Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikatakan: *"Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan yang harmonis..., perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya..."*;

Menimbang, bahwa paralel dengan penjelasan umum tersebut di atas, Mahkamah Agung Republik Indonesia (MA RI) dalam putusannya menyatakan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha berakhir karena hubungan kerja dianggap sudah tidak harmonis. Pertimbangan hukum MA terkait alasan disharmonis itu diuraikan dalam putusan No. 299 K/Pdt.Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 jo putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012;

Menimbang, bahwa mencermati sejumlah kasus perselisihan di bidang hubungan industrial, ketidakharmonisan antara pekerja dengan pengusaha berimplikasi pada kenyamanan dan kelangsungan bekerja. Bila hubungan kerja yang tidak harmonis dipaksakan berlangsung, pihak yang paling dirugikan adalah pekerja. Kerugian itu muncul sebagai akibat dari pengusaha bisa menggunakan kewenangannya menghambat kesempatan pekerja mengembangkan karir dan ilmu pengetahuannya karena faktor tidak harmonis;

Menimbang, bahwa walau Majelis Hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum,

---

Halaman 30 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



akan tetapi Majelis Hakim memandang keadaan saat ini sudah tidak lagi memberi kondisi yang kondusif bagi Penggugat dan Tergugat dalam melangsungkan hubungan kerja, hal mana diakui sendiri oleh Penggugat dalam gugatannya agar dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan kondisi tersebut. Dalam konsiderandum hubungan kerja yang sudah tidak kondusif, mempertahankan hubungan kerja mengandung konsekuensi yang tidak sederhana. Pengetahuan umum mengajarkan, bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan gaji bulanan. Lebih penting daripada itu, dalam hubungan kerja yang dinamis pekerja mengharapkan jaminan pengembangan karir dan remunerasi sebagai bagian inti dari kesejahteraan yang diperoleh di tempat kerja. Hubungan kerja yang tidak kondusif antara pekerja dengan pengusaha dengan serta merta menutup peluang untuk itu;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta yang terkait dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang sudah tidak lagi harmonis. Realita dari hubungan kerja yang terbilang tidak kondusif itu perlu dipertimbangkan untuk mencegah kerugian para pihak, terutama Tergugat. Dengan mempertimbangkan keadilan yang relevan bagi kedua pihak berperkara sesuai Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004, dengan merujuk pada Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004, putusan No. 299 K/Pdt.Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 jo putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 tertanggal 12 Maret 2012, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus atau berakhir terhitung sejak tanggal putusan ini dibacakan;

Menimbang, bahwa Pasal 59 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan, *Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan/atau uang pisah bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja dengan besaran ditentukan berdasarkan kesepakatan antara Pengusaha pada usaha mikro dan usaha kecil dengan Pekerja/Buruh*, akan tetapi fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja terkait besaran dan cara pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Tergugat.

---

Halaman 31 dari 36 halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja Penggugat didasarkan pada alasan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi, dan dalam gugatan Subsidaimeya Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya, sedangkan fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya kesepakatan antara Pengusaha dan Pekerja terkait besaran dan cara pembayaran kompensasi pemutusan hubungan kerja, serta dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum heteronom) tidak diuraikan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena tidak harmonis, maka berdasarkan rasa keadilan dan kebiasaan sebagaimana amanat Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa Tergugat tidak menyangkal atau setidaknya secara hukum dianggap mengakui awal bekerja serta upah terakhir Penggugat sebagaimana dalam dalil gugatannya;

Menimbang, bahwa pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dinyatakan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja

---

Halaman **32** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Bersama, akan tetapi fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya keterangan terkait cuti yang belum gugur, di mana Penggugat diterima bekerja, serta tidak ditemukan adanya hak-hak lain yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dengan demikian Majelis Hakim belum dapat menghitung penggantian hak Penggugat sehingga kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Masa Kerja : 34 tahun

Upah Terakhir Rp 2.769.000,00

a. Uang Pesangon  $2 \times 9 \times \text{Rp } 2.769.000,00$  = Rp 49.842.000,00

b. Uang Penggantian Hak  $10 \times \text{Rp } 2.769.000,00$  = Rp 27.690.000,00

J u m l a h Rp 77.532.000,00

(tujuh puluh tujuh juta lima ratus tiga puluh dua ribu rupiah);

Menimbang, bahwa sejak Tergugat menyatakan pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat, tidak ditemukan adanya bukti upaya Penggugat untuk melakukan pekerjaan sebagai bentuk penolakan terhadap pemutusan hubungan kerjanya, juga tidak ditemukan adanya bukti larangan dari Tergugat kepada Penggugat untuk hadir di tempat kerja, maka berdasarkan Pasal 93 ayat (1) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak diubah dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Penggugat tidak berhak terhadap upah, namun demikian Pasal 14 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan “Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat”, bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi para pihak, dan dalam perkara a quo Tergugat sebagai pihak menolak anjuran dan dengan sengaja tidak melakukan upaya mengajukan permohonan/gugatan pada Pengadilan Hubungan industrial, sehingga menimbulkan ketidak-pastian hukum terhadap perselisihannya dengan Penggugat, dengan pertimbangan lamanya proses penyelesaian perselisihan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juncto Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 maka adil dan patut Majelis Hakim menghukum Tergugat untuk membayar upah selama

---

Halaman **33** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





proses perselisihan kepada Penggugat selama 6 bulan upah dengan besaran 6 x  
Rp 2.769.000,00 = Rp 16.614.000,00;

Menimbang, bahwa berdasarkan keseluruhan pertimbangan hukum di atas  
oleh karena gugatan Penggugat cukup beralasan dan telah didukung dengan  
bukti-bukti yang cukup serta telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku,  
maka sudah sepatutnyalah gugatan Penggugat dikabulkan **untuk sebagian** dan  
menolak selain dan selebihnya;

Menimbang, bahwa mengenai bukti – bukti lain yang tidak dipertimbangkan  
secara satu persatu harus dianggap dan telah menjadi pertimbangan dalam  
putusan ini;

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian  
dan oleh karena nilai gugatan dalam perkara a quo tidak melebihi Rp  
150.000.000,00 maka sesuai dengan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang No. 2  
Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial biaya perkara  
dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-  
Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 6  
Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang  
Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-  
Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan  
Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja  
Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan  
Hubungan Kerja, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## **MENGADILI**

### **DALAM EKSEPSI**

- Menolak eksepsi Tergugat tentang Gugatan Penggugat Tidak Jelas dan Kabur  
(*Obscuur Libel*);

---

Halaman **34** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



**DALAM POKOK PERKARA**

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 22 Mei 2023 batal demi hukum;
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak putusan ini dibacakan dengan alasan bukan karena kesalahan pekerja;
4. Menghukum Tergugat membayar tunai dan sekaligus kompensasi pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat sebesar Rp 77.532.000,00 (tujuh puluh tujuh juta lima ratus tiga puluh dua ribu rupiah) dengan rincian :

Pesangon	Rp 49.842.000,00;
Penghargaan Masa Kerja	Rp 27.690.000,00;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar tunai dan sekaligus upah proses kepada Penggugat sebesar Rp 16.614.000,00 (enam belas juta enam ratus empat belas ribu rupiah);
6. Menolak Gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebankan biaya perkara kepada Negara;

Demikian diputus dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, pada hari Senin, tanggal 12 Februari 2024 dengan Majelis Hakim : **JAN MANOPPO, SH, MH**, sebagai Ketua Majelis, **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH, MH** dan **BUDIYONO, SH, MH**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari ini, Rabu, tanggal 21 Februari 2024** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim - Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh **Enung Nuraeni, S.Psi, SH**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung serta **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat**.



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

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

**PARLINDUNGAN S, S.Si, SH, MH**

**JAN MANOPPO, SH, MH,**

**BUDIYONO, SH, MH**

Panitera Pengganti,

**ENUNG NURAENI, S.Psi, SH**

---

Halaman **36** dari **36** halaman, Putusan Nomor: 186/Pdt.Sus-PHI /2023/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)