



**P U T U S A N**

**NOMOR : 152/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 :

Nama : **EDISON MANUPUTTY**  
No. KTP : 3201022905730002  
Tmpt.T. Lahir : Bogor 29 Mei 1973  
Warganegara : Indonesia  
Alamat : Kp.Gn. Putri Selatan Rt 002/003 Ds.Gn. Putri Kec.Gn. Putri Kab.Bogor

Dalam hal ini dikuasakan kepada : WIKNYO JUANDA adalah Pengurus Serikat Pekerja Pimpinan Cabang Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia'98 (PC PPMI'98) Kab. Bogor Jln. Desa Sanja Rt 001/005 Ds. Sanja Kec. Citeureup Kab.Bogor Kontak Person 0882.9366.1101- 0858.1433.3175 berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 25 Juli 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGGUGAT**

**L a w a n**

**PT. Intinusa Selareksa. Tbk** yang beralamat pabrik Jl. Karang Asem Timur No. 27 Ds. Karang Asem Timur Kec. Citeureup Kab. Bogor, dalam hal ini dikuasakan kepada : Yoyon Setiawan dan Esti Setiyarsih, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 13 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT.**

***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;

---

Halaman 1 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



TENTANG DUDUKNYA PERKARA.

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 5 September 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dengan register Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

**DASAR GUGATAN**

**Majelis Hakim Yang Terhormat,**

1. Bahwa ketentuan Pasal 1 angka 1 juncto angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan :

*"Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara penguasaha 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."*

*"Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial".*

2. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 juncto Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial;

3. Bahwa ketentuan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial 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".*

4. Bahwa gugatan a quo adalah gugatan mengenai perselisihan hak hubungan industrial yang diajukan oleh **Penggugat** karena tidak dipenuhinya hak **Penggugat** oleh Tergugat sebagaimana ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang- undangan;

---

Halaman 2 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa ketentuan Pasal 14 ayat (1) dan (2) Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan;
  1. *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;*
  2. *Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;*
6. Bahwa berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan a quo telah menempuh upaya perundingan Bipartit yang hasilnya pada intinya telah gagal, dan selanjutnya ditempuh upaya penyelesaian melalui Mediasi pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang kemudian mengeluarkan Anjuran Nomor : 500.15.15,2/516/HI Syaker/2022 tertanggal 26 Januari 2023;
7. Bahwa ketentuan Pasal 81 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan :  
*"Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja";*
8. Bahwa **Penggugat** bekerja di perusahaan **Tergugat** yang berkedudukan di **PT. Intinusa Selareksa. Tbk yang beralamat pabrik Jl. Karang Asem Timur No. 27, Ds. Karang Asem Timur Kec. Citeureup Kab. Bogor** dengan demikian menurut ketentuan Pasal 81 Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, gugatan a quo diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bandung yang berkedudukan di Jl. Surapati No.47, Sadang Serang, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132;
9. Bahwa berdasarkan hal–hal yang telah diuraikan diatas, cukup jelas bahwa gugatan a quo telah memenuhi kewenangan relatif dan absolute untuk diperiksa oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I.A Bandung sebagaimana disyaratkan oleh Undang–Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

---

Halaman 3 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



## DALAM POKOK PERKARA

### Majelis Hakim Yang Terhormat.

1. Bahwa **Tergugat** adalah perusahaan yang bergerak di bidang Produsen: Granit berkedudukan di PT. Intinusa Selareksa. Tbk yang beralamat pabrik Jl. Karang Asem Timur No. 27, Ds Karang Asem Timur Kec.Citeureup Kab.Bogor, dan perusahaan Tergugat menjalankan usahanya pada bidang tersebut semenjak berdiri hingga sekarang;
2. Bahwa **Penggugat** merupakan pekerja/buruh di perusahaan **Tergugat** dengan status pekerja Kontrak dan/atau dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan merupakan anggota/pengurus Serikat Pekerja/Buruh Pimpinan Komisariat Persaudaraan Pekerja Muslim Indonesia'98(PK PPMI'98) PT. Intinusa Selareksa. Tbk berinduk PC kepada PPMI'98 Kab. Bogor yang beralamat Jl. Desa Sanja RT 001/005 Ds. Sanja Kec. Citeureup Kab. Bogor pada saat awal masuk bekerja, melamar pekerjaan secara langsung ke perusahaan Tergugat, dengan periode masa kerja serta jabatan/bagian kerja upah/gaji terakhir sesuai dalam uraian tabel berikut :

No	Upah/Gaji/Bulan	Masa Kerja	Bagian/Jabatan
1	Rp. 4.898.966,-	11 Desember 2011 S/D 30 Nopember 2022 11 tahun lebih	Gudang / Operator Forklift

3. Bahwa yang menjadi dasar dalam pokok-pokok gugatan perselisihan Pemutusan hubungan Kerja adalah sehubungan tindakan yang dilakukan oleh **Tergugat** terhadap **Penggugat** Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak melalui surat tertulis perihal Surat Pemberitahuan penyelesaian Kontrak Kerja pada tanggal 30 Nopember 2022 melalui surat secara tertulis yang di tandatangani **Sdr. Yoyon Setiawan** Jabatan HR-GA Dept tertanggal 14 Nopember 2022.
4. Bahwa upaya perundingan Bipartite melalui surat Nomor : 0390/0092/11/2022 perihal : Balasan Surat Permohonan Bipartite dari pihak **Tergugat** namun tidak ada titik temu yang di tuangkan dalam risalah perundingan bipartite secara tertulis pada tanggal 29 Nopember 2022 yang hanya berisikan keterangan secara sepihak dan hanya di tandatangani oleh pihak **Tergugat** dan tidak di tanda tangani oleh pihak **Penggugat**.

Halaman 4 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap **Penggugat** pada tanggal 30 Nopember 2022 melalui surat pada tanggal 14 Nopember 2022 perihal surat pemberitahuan penyelesaian kontrak kerja secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku hal tersebut adalah perbuatan penyimpangan yang dilakukan oleh pihak **Tergugat**.
6. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak **Tergugat** pada tanggal 30 Nopember 2022 secara sepihak melalui surat tertulis yang di tandatangani **Sdr. Yoyon Setiawan** Jabatan HR-GA Dept tertanggal 14 Nopember 2022 dengan beralasan penyelesaian Kontrak Kerja secara sepihak yang tidak mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh karena pihak **Tergugat** tidak dapat membuktikan **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** sehingga **Penggugat** merasa dirugikan dengan tindakan serta aturan kerja yang diterapkan oleh pihak **Tergugat** dengan adanya surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tertanggal 14 Nopember 2022 perihal surat pemberitahuan penyelesaian kontrak kerja oleh karena merujuk pada Yurisprudensi Putusan Mahkamah Agung **Nomor:1211 K/Sip/1971 tanggal 15 April 1972** yang menyatakan sebagai berikut : **"Siapapun yang mendalilkan sesuatu harus dapat membuktikan dalilnya"** dari kalimat yang dikemukakan oleh **Tergugat** tersebut untuk selanjutnya menjadikan dasar yang sangat kuat Hubungan Kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** telah terjadi penyimpangan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
7. Bahwa terbitnya Anjuran Mediator Disnaker Kab.Bogor Nomor : 500.15.15,2/516/HI Syaker /2022 tertanggal 26 Januari 2023 tentang perselisihan hubungan industrial antara **Penggugat** dengan **Tergugat** dengan menganjurkan sebagai berikut :  
**" Kepada Pihak Perusahaan PT. Intinusa Selareksa. Tbk yang beralamat pabrik Jl. Karang Asem Timur No. 27, Ds. Karang Asem Timur Kec. Citeureup Kab. Bogor agar membayar pesangon dan hak lainnya sesuai dengan Undang-Undang No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah (PP) No : 35 pasal 43 ayat (1) serta memberikan hak-hak yang belum di bayar "**

Halaman 5 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

8. Bahwa **Penggugat** **MENOLAK SECARA TEGAS** Anjuran yang di terbitkan oleh Mediator Disnaker Kab.Bogor Nomor : 500.15.15,2/516/HI Syaker/2022 tertanggal 26 Januari 2023 dengan alasan karena dalam penerbitan anjuran mengacu pada pasal 43 ayat (1) PP No : 35 tahun 2021 hal tersebut tidak dapat di benarkan karena kondisi perusahaan **Tergugat** saat ini dalam keadaan baik-baik saja tidak dalam keadaan merugi alasan efisiensi dengan mem PHK hanya 1 orang **Penggugat** tidak secara masal adalah alasan mengada-gada secara sepihak yang tidak berdasarkan alat bukti yang jelas.
9. Bahwa Mediator Disnaker Kab.Bogor dalam penerbitan anjuran tidak mempertimbangkan keterangan **Penggugat** terindikasi keberpihakan kepada **Tergugat** perbuatan tersebut menyimpang dari yang di amanatkan oleh ketentuan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No,11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dengan keterangan sebagai berikut :  
**" Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja "**
10. Bahwa Mediator Disnaker Kab.Bogor dalam melaksanakan proses awal perselisihan sampai terbitnya anjuran telah terdapat penyimpangan dari ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor : 02 Tahun 2004 tentang PPHI dengan keterangan sebagai berikut :  
**" Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4) "**
  - a) Pengajuan perselisihan melalui surat Nomor : 024/MED-PC PPMI'98-BGR/XI/2022 pada tanggal 18 Nopember 2022.
  - b) Terbitnya Anjuran Mediator Nomor : 500.15.15,2/516/HI Syaker /2022 tertanggal 26 Januari 2023 kemudian penyerahan kepada **Penggugat** di terima pada tanggal 19 Februari 2023.
11. Bahwa dalam proses penyelesaian perselisihan melalui Mediator telah di atur berdasarkan ketentuan Pasal 8 s/d 16 Undang-Undang Nomor : 02 Tahun 2004 tentang PPHI maka dalam hal ini telah terdapat penyimpangan waktu yang terlalu lama mulai dari 18 Nopember 2022 s/d di terimanya anjuran pada 19 Februari 2023 **selama 3 (tiga) bulan.**

---

Halaman 6 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

12. Bahwa terbitnya Mediator Disnaker Kab.Bogor Nomor : 500.15.15,2/516/HI Syaker /2022 tertanggal 26 Januari 2023 bertentangan dengan Nota Pemeriksaan Khusus PKWT Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Bogor telah menerbitkan surat Nomor : 9008/TK.04.01/PK.Wil.I.Bgr tertanggal 13 Juni 2023 berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Nomor 1 tahun 2000 tentang Perubahan atas peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
13. Bahwa perlu di ketahui **Penggugat** adalah pengurus serikat pekerja perbuatan **Tergugat** telah melakukan PHK sepihak terhadap Pengurus Serikat Pekerja adalah pelanggaran tindak pidana kejahatan berdasarkan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor : 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh.

**" Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara : a. melakukan pemutusan hubungan kerja "**, Ketentuan Sanksi Pasal 43 Undang-Undang Nomor : 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh :

- (1) Barang siapa yang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

14. Bahwa petugas Mediator Disnaker Kab.Bogor (IBU. SRIMEINI, SE, MM / NIP : 196805041993032002) membuat Risalah sebagai persyaratan guna untuk pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1 A Bandung untuk itu **Penggugat** mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan penetapan berdasarkan Keputusan Pengadilan dan kemudian berdasarkan Undang-Undang Nomor : 02 Tahun 2004 tentang PPHI.

---

Halaman 7 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

15. Bahwa hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** terdapat penyimpangan dari persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) karena ketentuan pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan bagian dari bentuk PERJANJIAN KERJA yang dengan tegas dan jelas telah diatur didalam Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang PKWT.
16. Bahwa pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **Tergugat** terhadap **Penggugat** dengan dalih **BERAKHIRNYA KONTRAK KERJA** tanpa di dasari dengan bukti-bukti serta keterangan sebagaimana persyaratan **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Ketentuan Pasal 59 berbunyi sebagai berikut :
- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:
    - a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
    - b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
    - c. pekerjaan yang bersifat musiman;
    - d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan;
    - atau
    - e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.
  - (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
  - (3) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) **dem i hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.**
  - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.
17. Bahwa, Hubungan kerja antara **Penggugat** dengan **Tergugat** dilaksanakan secara terus menerus melebihi jangka waktu 5 (Lima) tahun lebih, dengan

---

Halaman 8 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



**Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** yang bertentangan dengan **Ketentuan Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang PKWT** berbunyi sebagai berikut :

**Pasal 6**

Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a **dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.**

**Pasal 7**

- (1) Pekerjaan yang bersifat musiman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada: a. musim atau cuaca; atau b. kondisi tertentu.
- (2) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a hanya dapat dilakukan pada musim tertentu atau cuaca tertentu.
- (3) Pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada kondisi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan pekerjaan tambahan yang dilakukan untuk memenuhi pesanan atau target tertentu.

**Pasal 8**

- (1) PKWT berdasarkan jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) **dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun.**
  - (2) Dalam hal jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan jangka waktu keseluruhan PKWT beserta **perpanjangannya tidak lebih dari 5 (lima) tahun.**
  - (3) Masa kerja Pekerja/Buruh dalam hal perpanjangan jangka waktu PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap dihitung sejak terjadinya Hubungan Kerja berdasarkan PKWT.
18. Bahwa **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** yang di terapkan oleh pihak **Tergugat** tersebut batal demi hukum, maka Undang-Undang menyatakan mempekerjakan kembali **Penggugat** serta mewajibkan



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Tergugat** membayar upah, beserta hak-hak yang biasanya setiap bulannya, yang pada saat ini belum dibayarkan harus dibayarkan sampai ada putusan yang tetap dan serta mengikat.

19. Bahwa mengingat surat tertanggal 14 Nopember 2022 perihal surat pemberitahuan penyelesaian kontrak kerja yang di tujukan kepada **Penggugat** dari **Tergugat** menyimpang dari ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo ketentuan Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang PKWT.
20. Bahwa terhadap persyaratan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang telah ditetapkan Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja Bab IX Hubungan Kerja Pasal 59 " Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh " dan merupakan bagian dari bentuk **PERJANJIAN KERJA** yang secara jelas dan dengan tegas diatur didalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor : 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo ketentuan Pasal 6, Pasal 7 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor : 35 Tahun 2021 tentang PKWT.
21. Bahwa berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Nomor 1 tahun 2000 tentang Perubahan atas peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Bogor telah menerbitkan surat **Nomor : 9008/TK.04.01/PK.Wil.I.Bgr tertanggal 13 Juli 2023 Perihal Pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus PKWT** yang menyatakan Tergugat telah melakukan pelanggaran wajib melakukan pengangkatan sebagai karyawan tetap.
22. Bahwa perlu di ketahui juga **Penggugat** adalah pengurus serikat pekerja **Tergugat** telah melakukan PHK sepihak terhadap Pengurus Serikat Pekerja adalah perbuatan pelanggaran tindak pidana kejahatan berdasarkan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Nomor : 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh " Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota

---

Halaman 10 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

dan/atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dengan cara : **a. melakukan pemutusan hubungan kerja,**

23. Bahwa **Penggugat** sudah tidak menerima upah pada bulan Desember 2022 sejak terjadinya proses perselisihan maka upah yang seharusnya di terima oleh pekerja dari pengusaha selama terjadinya proses perselisihan PHI selama proses perselisihan belum adanya putusan tetap serta mengikat paling lama 6 bulan berdasarkan SEMA Nomor : 3 tahun 2015 yang di maksud tentang upah telah di tentukan merupakan hak normatif **Penggugat** terhitung sejak upah bulan Desember 2022 s/d Perkara A Quo mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap.

Dengan demikian tindakan **Tergugat** melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan penyelesaian kontrak kerja terhadap **Penggugat** haruslah dapat dibuktikan dengan bukti **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** berdasarkan ketentuan yang berlaku agar **Tergugat** dapat membuktikan Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (**PKWT**).

Maka berdasarkan pada segala apa terurai di muka, **Penggugat** memohon kepada Yth. Majelis Hakim untuk berkenan mencukupkan alasan hukum atas gugatan **Penggugat** dan mohon untuk berkenan menetapkan putusan dari Perkara A Quo, yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

## A. PRIMAIR

1. Menolak **PHK** sepihak yang dilakukan oleh **Tergugat** terhadap **Penggugat** upah yang belum dibayarkan merupakan hak normatif **Penggugat** wajib dibayarkan oleh **Tergugat** terhitung sejak bulan Desember 2022 berdasarkan SEMA Nomor : 3 tahun 2015 selama 6 bulan X Rp. 4.898.966,- total = Rp. 29.393.796,- terbilang (Dua puluh sembilan juta Tiga ratus Sembilan puluh tiga ribu tujuh ratus Sembilan puluh enam rupiah);
2. Menyatakan **Tergugat** telah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **Penggugat** yang adalah pengurus Serikat Pekerja hal tersebut adalah perbuatan pelanggaran Pasal 28 Undang-Undang Nomor : 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh sebagai perwujudan keadilan dan pemenuhan hak warga negara;

---

Halaman 11 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Memerintahkan kepada **Tergugat** agar wajib membayar hak Cuti Tahunan dan Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2023 beserta seluruh hak upah **Penggugat** yang belum dibayarkan selama proses perselisihan Hubungan industrial dari bulan Desember 2022 s/d Perkara A Quo mendapat putusan yang berkekuatan hukum tetap;
4. Memerintahkan **Tergugat** untuk membuat surat pemanggilan untuk bekerja kembali secara tertulis di bagian semula dan membuat surat pengangkatan sebagai karyawan status pekerja tetap dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan masa kerja dari awal masuk kerja **Penggugat** sesuai terbitnya surat Nomor : 9008/TK.04.01/PK.Wil.I.Bgr tertanggal 13 Juni 2023 Perihal Pengesahan Nota Pemeriksaan Khusus PKWT yang di keluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Bogor;

## B. SUBSIDAIR

1. Menetapkan biaya perkara menurut hukum;

Jika Majelis Hakim 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 WIKNYO JUANDA, berdasarkan surat kuasa khusus tertanggal 5 September 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 20 September 2023, Nomor : 919/SK/PHI/2023/PN.BDG, untuk kepentingan Tergugat datang menghadap kuasanya Yoyon Setiawan dan Esti Setiyarsih, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 13 Oktober 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 18 Oktober 2023, Nomor : 480/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

---

Halaman 12 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

perkara dilanjutkan dengan membacakan surat Gugatan Penggugat pada tanggal 4 Oktober 2023 dan atas gugatan tersebut Penggugat menyatakan tetap pada gugatannya;

Menimbang, bahwa atas surat gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan surat jawabannya tanggal 25 Oktober 2023 dan dibacakan pada hari itu juga, yang berbunyi sebagai berikut :

Menimbang, bahwa atas gugatan Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Eksepsi dan Jawaban pada pokoknya sebagai berikut :

## I. Dalam Eksepsi

1. Di dalam halaman 2 poin 4 **Penggugat** dalam Gugatannya menyatakan bahwa Gugatan a quo adalah Gugatan mengenai Perselisihan Hak Hubungan Industrial Bukan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, namun di sisi lain **Penggugat** juga mendalilkan perkara a quo adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang tercantum dalam halaman 4 poin 5 dan 6 atas hal tersebut **Tergugat** sampaikan bahwa didalam undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan Perselihan Pemutusan Hubungan Kerja di dalam pasal 1 angka 4 adalah:

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

Yang dimaksud Perselisihan Hak menurut undang-undang No. 2 tahun 2004 pasal 1 angka 2 adalah:

*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.*

Berdasarkan uraian tersebut di atas Perselisihan Hak berbeda dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maka Gugatan **Penggugat** menjadi tidak jelas (obscuur libel) sehingga atas dasar tersebut dan sudah sepatutnya lah Gugatan tersebut di Tolak.

2. Bahwa **Tergugat** melihat didalam dalil Gugatan **Penggugat** halaman 4 sampai dengan halaman 5 poin 7 sampai dengan 12 yang secara jelas

---

Halaman 13 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**Penggugat** beberapa kali menyampaikan keberatan atau ketidaksepehaman dan/atau menyebutkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang seharusnya, jika mendalilkan demikian **Penggugat** memasukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sebagai Pihak **Tergugat** atau minimal sebagai Pihak **Turut Tergugat**

Bahwa sesuai dengan Hukum Acara Perdata, **Gugatan Penggugat yang tidak lengkap atau tidak sempurna karena kurang pihak dapat dinyatakan tidak dapat diterima ;**

- Berdasarkan Yurisprudensi Pengadilan Tinggi Bandung tanggal **27 Oktober 1970, No. 167 / 1970 / Perd / PT.B** yang kaidah Hukumnya menyatakan **"Tuntutan/Gugatan yang belum lengkap yang di ajukan Penggugat Harus di nyatakan tidak dapat di terima"**

Di Kutip dari Proyek Inventarisasi Yurisprudensi Jabar tahun 1964 – 1972.

- Hal ini telah menjadi pendirian Mahkamah Agung RI dalam putusannya No. 78 K/ Sip/1972 tanggal 11 Oktober 1975 yang menegaskan :

**" Gugatan kurang pihak atau tidak lengkap atau kekurangan formil, harus dinyatakan tidak dapat diterima" ;**

- Demikian pula bahwa dalam putusan Mahkamah Agung RI Nomor 1421 K/Sip/1975 tanggal 8 Juni 1976, menyatakan :

**" Bahwa tidak dapat diterimanya gugatan ini adalah karena kesalahan formil mengenai pihak yang seharusnya digugat, akan tetapi belum digugat".**

**Bahwa sudah sepiantasnya jelas dan terang Gugatan Penggugat Kurang pihak, dan sangat pantas jika majelis hakim menilai gugatan penggugat tersebut tidak dapat diterima (Niet Ontvankelijke Verklaard)**

3. Bahwa Gugatan yang diajukan oleh **Penggugat** tidak memiliki dasar hukum yang jelas (obscuur libel) dan terlalu mengada-ada serta Gugatan tidak di susun secara **sistematis** oleh karena itu sudah sepatutnya bagi Majelis Hakim untuk menyatakan Gugatan kabur atau setidaknya Tidak dapat di terima (niet onvankelijke verklaard).

---

Halaman **14** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## II. Dalam Pokok Perkara

1. Bahwa **Tergugat** menolak seluruh dalil-dalil gugatan perselisihan hubungan industrial **Penggugat** dengan No. Perkara No.152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg. kecuali hal-hal yang secara tegas-tegas diakui dan dibenarkan oleh **Tergugat**.
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh **Penggugat** di dalam gugatannya pada halaman 3 poin 1 Tidaklah Benar yang menyatakan bahwa **PT. Intinusa Selareksa Tbk** bergerak di bidang Produsen Granit padahal PT. Intinusa Selareksa, Tbk di dalam izin usaha sebagaimana dimaksud dalam Nomor Induk Berusaha (NIB): 9120209591357 terlampir dalam NIB sebagai berikut :
  1. KBLI 23969 Industri Barang dari Marmer, Granit dan Batu lainnya
  2. KBLI 23963 Industri Barang dari Batu untuk keperluan rumah tangga, pajangan, dan bahan bangunan
  3. KBLI 23961 Industri Barang dari Marmer dan granit untuk keperluan rumah tangga dan pajangan
  4. KBLI 23962 Industri barang dari marmer dan granit untuk keperluan bahan bangunan.
  5. KBLI 43302 Pengerjaan lantai, dinding, peralatan saniter dan plafon.
3. Bahwa yang dikemukakan **Penggugat** dalam halaman 3 poin 2 adalah **Benar Penggugat** bekerja di perusahaan **Tergugat dengan status kontrak atau PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu)** dan untuk upah/gaji terakhir **Penggugat** sebesar **Rp. 4.898.966 tidaklah benar dan mengada-ada**, berikut diuraikan dalam tabel data kepegawaian **Penggugat**:

No	Nama	Bagian	Jabatan	Upah Pokok	Tunjangan Makan dan Transport
1	Edison Manuputty	Gudang	Supir Forklift	4,533,996	Rp. 345.000,-

4. Bahwa yang dikemukakan **Penggugat** dalam halaman 3 poin 3 yang menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh **Tergugat** secara sepihak adalah **Tidak Benar**. Bahwa Dasar **Tergugat** dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu karena Telah

Halaman 15 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu **Penggugat**, dan pelaksanaan Penyelesaian Hubungan Kerja **Tergugat** sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor: 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja jo Peraturan Pemerintah Nomor: 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu Pasal 37 ayat 2 dan 3.

5. Bahwa Benar yang dikemukakan **Penggugat** dalam halaman 4 poin 4 **Penggugat** dan **Tergugat** telah berupaya menyelesaikan Perselisihan dengan cara Bipartit tapi tidak ada titik temu Namun **Penggugat** memperlihatkan adanya itikad tidak baik dengan tidak mau menandatangani risalah Bipartit yang telah dilaksanakan.
6. Bahwa **Penggugat** dalam dalil gugatannya pada halaman 4 poin 5 yang menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan Penyelesaian Kontrak Kerja secara sepihak tanpa dasar hukum yang jelas, Kami menanggapi bahwa surat pemberitahuan PHK secara sepihak yang dinyatakan oleh **Penggugat** adalah **Tidak Benar**. Bahwa dasar hukum **Tergugat** dalam mengeluarkan surat pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja telah mangacu pada pasal 37 ayat 2 dan 3 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021, dan hal ini juga disebabkan karena **Tergugat** yaitu PT. Intinusa Selareksa, Tbk sedang mengalami masalah dalam penjualan yang berdampak pada bisnis dan keuangan perusahaan yang mengakibatkan **Tergugat** atau Perusahaan harus melakukan **EFISIENSI** karena Perusahaan sedang mengalami **Kerugian** berdasarkan laporan keuangan hasil auditor Independen (*akuntan Publik Paul Hadiwinatanata, Hidajat, Arsono, Retno, Palilingan & Rekan*) untuk periode tahun buku 2020 sampai dengan 2022.
7. Bahwa **Penggugat** dalam dalil gugatannya pada halaman 4 poin 6 yang menyatakan bahwa **Tergugat** melakukan PHK sepihak terhadap **Penggugat** adalah mengada-ada dan tidak berdasar. Bahwa dasar Pemutusan Hubungan Kerja **Tergugat** kepada **Penggugat** yaitu berdasarkan **Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang sudah di sepakati dan ditanda tangani oleh para pihak** dalam surat perjanjian kerja waktu tertentu Nomor. 015/INS-HRD/KKWT/XII/21 tanggal 1 Desember 2021 sampai dengan 30 Nopember 2022. Alat bukti tersebut akan kami sampaikan pada agenda sidang pembuktian.

---

Halaman **16** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



8. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 4 point 8 yang menyatakan bahwa **Penggugat** MENOLAK SECARA TEGAS terhadap Anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kab. Bogor Nomor: 500.15.15.2/516/Hi Syaker/2022 adalah hak **Penggugat** sebagaimana diatur di dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun kami menyangkal apa yang disampaikan **Penggugat** bahwa kondisi Perusahaan **Tergugat** saat ini dalam keadaan baik-baik saja, Pada kenyataannya Perusahaan **Tergugat** sedang mengalami Kesulitan dalam hal Keuangan dan Perusahaan juga dalam keadaan **RUGI** yang mengakibatkan Perusahaan harus melakukan **EFISIENSI** dan mengurangi jumlah tenaga kerja.

**Tergugat** menolak secara tegas dalil **Penggugat** bahwa Efisiensi harus secara masal.

Kami menanggapi dalil **Penggugat** tersebut bahwa di dalam penjelasan pasal 43 ayat 1 Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021 Tidak ada penjelasan Efisiensi atau pengurangan tenaga kerja harus secara masal **namun** cukup dengan bukti hasil audit internal atau eksternal berikut penjelasannya;

*“Perusahaan mengalami kerugian dapat dibuktikan antara lain berdasarkan hasil **audit internal atau audit eksternal**.”*

Sudah sangat jelas dikatakan bahwa perusahaan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/buruh karena melakukan Efisiensi yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian, Penjelasan di dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 diterangkan bahwa tidak ada kata-kata ataupun kalimat yang berbunyi harus secara Masal yang ada hanya cukup berdasarkan **hasil audit internal atau audit eksternal**.

Adapun alat bukti yang dipertanyakan **Penggugat** akan kami sampaikan pada agenda sidang pembuktian.

9. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 5 poin 9 sampai dengan 11 yang menyatakan bahwa Mediator Disnaker Kab. Bogor terindikasi berpihak kepada **Tergugat** kami menanggapi bahwa dasar Anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kab. Bogor dengan Nomor:

---

Halaman 17 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



500.15.15,2/516/HI Syaker telah mempertimbangkan keterangan dan fakta-fakta dari para pihak hal itu dikarenakan Pihak **Tergugat** juga telah memberikan Keterangan, Kronologis serta bukti-bukti termasuk Laporan Keuangan dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah disampaikan kepada Mediator Disnaker Kab. Bogor.

Kami sampaikan juga bahwa **Penggugat** dalam dalil gugatannya menyampaikan keberatan atau ketidak sepahaman dan/atau menyebutkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor yang seharusnya. jika mendalilkan demikian sudah seharusnya juga **Penggugat** memasukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sebagai Pihak **Tergugat** atau minimal sebagai Pihak **Turut Tergugat**.

10. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 5 poin 12 yang menyatakan bahwa terbitnya Anjuran Mediator dengan No. 500 15.15,2/516/HI Syaker 2022 bertentangan dengan Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. Kami menanggapi bahwa dalil Gugatan **Penggugat** Tidak Relevan karena Penyelesaian Kontrak Kerja **Penggugat berakhir** pada tanggal **30 Nopember 2022** sedangkan Terbitnya Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. Terbit tanggal **13 Juni 2023**. Yang artinya bahwa **Berakhirnya Kontrak Kerja Penggugat Telah Lebih Dulu** daripada terbitnya Nota Pemeriksaan Khusus UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. ada rentang waktu sekitar 7 (tujuh) bulan antara keluarnya Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor dengan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati antara **Tergugat** dan **Penggugat**
11. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 5 point 13 Kami **menolak** dengan tegas dalil **Penggugat**. Kami tegaskan kembali bahwa Pemutusan Hubungan Kerja **Tergugat** terhadap **Penggugat** dikarenakan atas dasar telah **Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** dan kami berpegang teguh pada kesepakatan Para Pihak terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah ditandatangani oleh para pihak dan kami Tegaskan kembali bahwa Penyelesaian Kontrak Kerja **Penggugat** oleh **Tergugat** tidak ada kaitannya dengan

---

Halaman **18** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



keanggotaan dan/atau kepengurusan dari **Serikat Pekerja** atau **Organisasi** manapun.

12. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 6 point 15 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** terdapat Penyimpangan **adalah Tidak Benar dan tidak berdasar** kami tegaskan bahwa Hubungan Kerja **Penggugat** dan **Tergugat** adalah **berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** sudah sesuai dengan Pasal 56 Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berbunyi :

1. **Perjanjian Kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.**
2. **Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan atas:**
  - a. **jangka waktu; atau**
  - b. **selesainya suatu pekerjaan tertentu.**
3. **Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan berdasarkan Perjanjian Kerja.**
4. **Ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah.**

13. Bahwa dalil **Penggugat** dalam Gugatannya halaman 6 poin 16 yang menyatakan bahwa Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **Tergugat** dan **Penggugat** tanpa di dasari dengan bukti-bukti adalah mengada-ada bahwa **Hubungan Kerja antara Penggugat dan Tergugat adalah berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu** yang dibuat secara tertulis yang telah disepakati dan di tandatangani oleh para pihak dengan No. 015/INS-HRD/KKWT/XII/21 tanggal 1 Desember 2021 sampai dengan 30 Nopember 2022 untuk bukti-bukti yang dipertanyakan oleh **Penggugat** akan dibuktikan pada sidang pembuktian. Bahwa berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja pasal 154A ayat (1) huruf b yang menyatakan bahwa :

154A

- (1) Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan :
  - b. Perusahaan melakukan Efisiensi diikuti dengan penutupan

---

Halaman 19 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



perusahaan atau **tidak diikuti dengan penutupan perusahaan** yang disebabkan perusahaan mengalami **kerugian**;

14. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 7 point 17 yang menyatakan bahwa hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** dilaksanakan secara bertentangan dengan ketentuan.

Kami menanggapi bahwa perusahaan tempat **Penggugat** bekerja selain Industri barang dari marmer dan granit untuk keperluan bahan bangunan **Tergugat** juga bergerak pada **Jasa Pemasangan atau Pengerjaan lantai dan dinding** yang pekerjaannya berdasarkan dari tender proyek yang didapatkan oleh **Tergugat** dan lama Pengerjaan atau Pemasangannya pun tidak **Terlalu Lama** berdasarkan target dari Pemberi Kerja hal ini sesuai dengan pasal 59 ayat 1 poin b Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

Pasal 59

- 1) *Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:*

**a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;**

**b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;**

**c. Pekerjaan yang bersifat musiman;**

**d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau**

**e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.**

15. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 7 point 18 yang menyatakan bahwa *Perjanjian kerja yang diterapkan oleh pihak **Tergugat** batal demi hukum, maka undang-undang menyatakan mempekerjakan kembali serta mewajibkan **Tergugat** membayar upah, beserta hak-hak yang biasanya setiap bulannya.*

Kami menanggapi bahwa dalil **Penggugat** tidak jelas dan mengada-ada. **Tergugat** tegaskan bahwa hubungan kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** adalah hubungan kerja dengan **Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)** sehingga berakhirnya hubungan kerja adalah berakhir

---

Halaman 20 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



**Demi Hukum** sejak jatuh tempo masa berlaku PKWT, dan **Penggugat** sudah tidak melakukan pekerjaannya sejak tanggal 1 Desember 2022 atau sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu.

16. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya dalam halaman 8 point 19 yang menyatakan bahwa Surat Pemberitahuan Penyelesaian Kontrak Kerja kepada **Penggugat** dari **Tergugat** Menyimpang dari Ketentuan.

Kami menolak dengan tegas dalil tersebut. Bahwa **Surat Pemberitahuan Penyelesaian Kontrak Kerja** yang diterima oleh **Penggugat** sudah sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 Tahun 2021 pasal 37 ayat 2 dan 3 jo pasal 39 ayat 1 yaitu surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja disampaikan kepada Pekerja/buruh paling lambat 14 (empat belas) hari sebelum Pemutusan Hubungan Kerja.

Dan berdasarkan ketentuan pasal 39 ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 kami Tegaskan bahwa **Penggugat** berkewajiban untuk **Membuat dan Menyerahkan** surat **Penolakan disertai Alasan** terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja kepada **Tergugat**. Namun sampai dengan batas waktu yang di tentukan yaitu 7 (tujuh) hari kerja tetapi **Penggugat** tidak juga memberikan Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut kepada **Tergugat** dengan demikian secara hukum **Penggugat** telah **MENERIMA** Pemutusan Hubungan Kerja tersebut.

17. Bahwa **Tergugat** Menolak dengan tegas apa yang kemukakan oleh **Penggugat** di dalam halaman 8 poin 20. **Tergugat** menyatakan bahwa Hubungan Kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** adalah Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sehingga berakhirnya hubungan kerja adalah berakhir **Demi Hukum** sejak jatuh tempo masa berlaku PKWT hal ini sesuai dengan pasal 61 ayat 1 huruf b Undang-undang Nomor: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 154A ayat 1 huruf b Undang-undang Nomor: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

18. Bahwa dalil **Penggugat** dalam gugatannya halaman 8 poin 21 bahwa benar UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor telah menerbitkan surat No. 9008/TK.04.01/PK.Wil.I.Bgr. tertanggal 13 Juni 2023 perihal Nota Pemeriksaan Khusus Bersama ini Kami menanggapi bahwa dalil Gugatan **Penggugat** tidak Relevan karena Penyelesaian Kontrak Kerja **Penggugat Berakhir** pada tanggal **30 Nopember 2022**

---

Halaman 21 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

sedangkan Terbitnya Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. Terbit tanggal **13 Juni 2023**. Yang artinya bahwa **Berakhirnya Kontrak Kerja Penggugat Telah Lebih Dulu** daripada terbitnya Nota Pemeriksaan Khusus UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor. ada rentang waktu sekitar 7 (tujuh) bulan antara keluarnya Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor dengan Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang telah disepakati antara **Tergugat** dan **Penggugat**. Dan didalam surat Nomor : 9008/TK.04.01/PK.Wil.I.Bgr. Menyatakan bahwa awal masuk kerja **Penggugat** adalah 01 Desember 2011 (sudah tidak bekerja/kontrak berakhir 30 November 2022)

19. Bahwa dalil Penggugat dalam gugatannya halaman 8 point 22 dimana **Penggugat** menyatakan bahwa **Penggugat** adalah **Pengurus serikat pekerja Tergugat** telah melakukan **PHK sepihak terhadap pengurus serikat pekerja adalah perbuatan pelanggaran tindak pidana kejahatan berdasarkan ketentuan pasal 28 UU no. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh**

Bahwa dalil yang dikemukakan oleh **Penggugat** adalah dalil yang **Tidak Benar** dan **keliru** karena pihak Perusahaan atau **Tergugat** tetap **berpegang teguh** pada **kesepakatan para pihak** terkait Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani dimana dasar Pemutusan Hubungan Kerja terhadap **Penggugat** adalah karena telah **Berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**. Dan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh **Tergugat** sudah sesuai dengan undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kami tegaskan kembali Bahwa **Tergugat** yaitu PT. Intinusa Selareksa Tbk. sedang mengalami Kesulitan dalam hal Keuangan dan Perusahaan juga dalam keadaan **RUGI** secara terus menerus berdasarkan Laporan Auditor Independen (**akuntan Publik Paul Hadiwinatanata, Hidajat, Arsono, Retno, Palilingan & Rekan**) untuk periode tahun buku 2020 sampai dengan 2022. yang mengakibatkan Perusahaan harus melakukan **EFISIENSI** diseluruh bidang termasuk pengurangan jumlah Tenaga Kerja supaya Perusahaan dapat bertahan dan memperbaiki keadaan.

---

Halaman 22 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/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

20. Bahwa dalil Penggugat dalam gugatannya halaman 8 poin 23 dimana **Penggugat** sudah tidak menerima upah pada bulan Desember 2022 sejak terjadinya proses perselisihan maka upah yang seharusnya diterima oleh pekerja dari pengusaha selama terjadi proses perselisihan PHI selama proses perselisihan belum adanya putusan tetap serta mengikat paling lama 6 bulan berdasarkan SEMA Nomor: 3 tahun 2015 yang dimaksud tentang upah telah di tentukan merupakan hak normatif Penggugat terhitung sejak upah bulan Desember 2023 s/d perkara A Quo mendapat putusan berkekuatan hukum tetap.

Bahwa Tergugat menolak atas dalil yang dikemukakan oleh **Penggugat** tersebut bahwa berdasarkan azas *no work no pay* yang terkandung dalam ketentuan pasal 93 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan.

Mohon perhatian Majelis Hakim Yang Mulia bahwa karena seluruh dalil -dalil Gugatan **Penggugat** telah dapat dibantah oleh **Tergugat** dan terbukti berdasarkan hukum dan fakta bahwa **Tergugat** tidak melakukan Perbuatan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak terhadap diri **Penggugat**, maka mohon kepada Majelis Hakim Yang Mulia untuk menolak seluruh Gugatan **Penggugat** dan atau apabila berpendapat lain mohon Putusan yang seadil - adilnya.

Berdasarkan Jawaban Gugatan beserta dalil-dalil yang disampaikan oleh **Tergugat**, kami mohon kepada Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas I.A Bandung untuk memutus :

## PERMOHONAN

### A. DALAM EKSEPSI :

1. Menerima Eksepsi **Tergugat** seluruhnya
2. Menyatakan Gugatan **Penggugat** obscuur libel
3. Menyatakan Gugatan **Penggugat** Kurang Pihak
4. Menyatakan Gugatan **Penggugat** tidak dapat di terima Niet Ontvankelijke Verklaard (NO)

### B. DALAM POKOK PERKARA :

1. Menolak Gugatan beserta semua dalil-dalil dari **Penggugat** Seluruhnya;

---

Halaman 23 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan bahwa Hubungan Kerja antara **Penggugat** dan **Tergugat** Telah Putus **sejak 30 Nopember 2022** serta **Tergugat tidak berkewajiban membayar Upah Proses berdasarkan asas No work no pay.**

3. Menerima Anjuran yang dibuat oleh Disnaker Kab. Bogor dengan Nomor: 500.15.15.2/516/Hi Syaker. **Sah dan Sesuai dengan Hukum.** Dan sesuai dengan ketentuan Pasal 154A ayat (1) huruf b Undang-undang Nomor: 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

4. Menolak dalil Gugatan halaman 9 poin 4. Bahwa kendatipun **Penggugat** bukanlah Pegawai Tetap dari **Tergugat** dan sebagai **Itikad Baik** dari **Tergugat** serta berdasarkan Kemampuan maka **Tergugat** hanya mampu membayar sesuai Anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kab. Bogor dengan Nomor: 500.15.15.2/516/Hi Syaker tertanggal 26 Januari 2023 dan Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor tanggal 13 Juni 2023 No. 9008/TK.04.01/PKWT.I.Bgr. untuk membayar Kompensasi Pesangon sesuai Pasal 43 ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 sebagai berikut :

Nama : Eddison Manuputty

Masa kerja : 1 Desember 2011- 30 Nopember 2022 = 11 tahun

Uang Pesangon :  $0.5 \times 9 \times \text{Upah (4.533.996)}$  = Rp. 21.955.482,-

Uang penghargaan Masa Kerja :  $1 \times 4 \times \text{Upah (4.533.996)}$

= Rp. 19.515.984,-

Sisa cuti :  $4.533.996 / 21 \times 14$  = Rp. 3.252.664,-

**Total = Rp. 44.724.130,-**

*(Empat puluh empat juta tujuh ratus dua puluh empat ribu seratus tiga puluh Rupiah).*

5. Menyatakan Surat Pemberitahuan Penyelesaian kontrak tertanggal 14 Nopember 2022, (kontrak kerja yang berakhir tanggal 30 Nopember 2022) Sah dan Mengikat.

6. Membebaskan biaya perkara sesuai ketentuan.

Atau apabila Yang Mulia Majelis Hakim berpendapat lain mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).

Halaman 24 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban yang diajukan oleh Para Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 01 November 2023, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian Duplik dari Para Tergugat tanggal 08 November 2023, 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 sampai dengan P-16 yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

1. Fotocopy sesuai asli Surat Pemberitahuan penyelesaian Kontrak Kerja dari Tergugat yang ditandatangani Sdr. Yoyon Setiawan Jabatan HR-GA Dept tanggal 30 Nopember 2022 Terhadap Penggugat atas nama Sdr. Edison Manuputty, diberi tanda P - 1.
2. Fotocopy sesuai asli Surat Keterangan Nomor : 011/SKK/HRD-INS/VIII/2022 tertanggal 04 Agustus 2022 yang ditandatangani Sdr. Yoyon Setiawan Jabatan HR-GA Dept, diberi tanda P - 2.
3. Fotocopy sesuai asli Surat Nomor : 9008/TK.04.01/ PK.Wil.I .Bgr tertanggal 13 Juni 2023 Pengawas Ketenagakerjaan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah 1 Bogor telah menerbitkan Nota Pemeriksaan Khusus PKWT berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 tahun 2016 tentang tata cara Pengawasan Ketenagakerjaan dan Nomor 1 tahun 2000 tentang Perubahan atas peraturan menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, diberi tanda P - 3.
4. Fotocopy dari fotocopy Anjuran Nomor : 500.15.15,2/ 516/ HI Syaker / 2022 tanggal 26 Januari 2023 dengan petugas Mediator (IBU. SRIMEINI, SE, MM / NIP : 196805041993032002), diberi tanda P - 4.
5. Fotocopy sesuai asli Anjuran Nomor : 500.15.15,2/ 3256/ HI Syaker tanggal 14 September 2023 dengan petugas Mediator BAPAK ARIFianto BARKAH, SH / NIP. 198306152012111001, tanda P - 5.
6. Fotocopy dari fotocopy Surat Draff Risalah Perundingan Bipartite 2 pada hari Selasa tanggal 29 Nopember 2022, diberi tanda P - 6.
7. Fotocopy sesuai asli Surat Keputusan Nomor : 010/SK/PC-PPMI'98 – BGR/IX/2022 tertanggal 01 September 2022 tentang susunan Pengurus

---

Halaman **25** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Serikat Pekerja Pimpinan Komisariat (PK PPMI'98) PT. Intinusa Selareksa. Tbk, diberi tanda P - 7.
8. Fotocopy dari fotocopy Surat Keputusan Nomor KEP.562/306/Kpts/2021 tanggal 21 Desember 2021 tentang Pengesahan Peraturan Perusahaan, diberi tanda P - 8.
  9. Fotocopy dari fotocopy Surat Nomor: 002/Not-PK PPMI'98-IS/II/2022 Perihal: Nota Keberatan atas tebitnya Peraturan Perusahaana (PP) Di tujukan Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kab. Bogor tertanggal 07 Juli 2022, diberi tanda P - 9.
  10. Cetak photo pembelian Mesin mesin PROFIL (CNC) tanggal 23 Agustus 2023, diberi tanda P - 10.
  11. Fotocopy sesuai asli Surat Somasi Penggugat kepada Tergugat tanggal 12 Juli 2023, diberi tanda P - 11.
  12. Cetak photo kantor sekretariat serikat pekerja PPMI'98 di areal perusahaan PT. Intinusa Selareksa. Tbk di jadikan gudang penyimpanan barang bekas oleh Tergugat, diberi tanda P - 12.
  13. Fotocopy sesuai asli Surat Nomor: 8198/TK.04.01.01/ Wasnaker perihal permohonan pengesahan nota pemeriksaan khusus PKWT dari Kepala Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat kepada Ketua Pengadilan Negeri Cibinong Kelas 1 A tanggal 10 Juli 2023, diberi tanda P - 13.
  14. Fotocopy sesuai asli Surat Nomor: W11-U20/3686/HK.02/II/2023 Wasnaker perihal permohonan pengesahan nota pemeriksaan khusus PKWT dari Ketua Pengadilan Negeri Cibinong Kelas 1 A kepada Kepala Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat tanggal 18 Juli 2023, diberi tanda P - 14.
  15. Fotocopy sesuai asli Surat Perubahan Nomor: 12101/TK.04.04.01.06/Wasnaker, Hal: Khusus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Wasnaker perihal permohonan pengesahan nota pemeriksaan khusus PKWT dari kepada Kepala Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat tanggal 27 Nopember 2023, diberi tanda P - 15.
  16. Print out Buku Tabungan (Rekening Koran) Bank BRI milik Penggugat pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) Penggugat bulan April 2022, diberi tanda P - 16.

---

Halaman **26** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Penggugat telah pula mengajukan 3 (tiga) orang saksi bernama **Legimin, Nursito** dan **Encu**, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sesuai agamanya masing-masing di persidangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan ;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil dalam surat jawabannya, Tergugat I telah mengajukan bukti-bukti tertulis berupa foto copy surat diberitanda bukti T - 1 s.d. T.I-16, yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

1. Fotocopy sesuai asli Nota Pemeriksaan Khusus Nomor. 9008/TK.04.01/PKWT.I.Bgr, diberi tanda T – 1 ;
2. Fotocopy sesuai asli Tanda Bukti Pencatatan PKWT Nomor : 562/1556/HI SYAKER/VI/2022, diberi tanda T – 2 ;
3. Fotocopy Laporan Keuangan Auditor Independen (*Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Retno, Palilingan & Rekan*) Tertanggal 14 Maret 2023, diberi tanda T – 3 ;
4. Fotocopy dari copy Surat Pemberitahuan Penyelesaian Kontrak Kerja tertanggal 14 November 2022, diberi tanda T – 4 ;
5. Fotocopy dari screenshot Nomor Induk Berusaha, diberi tanda T – 5 ;
6. Fotocopy dari fotocopy Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Kabupaten Bogor. Tertanggal Februari 2023, diberi tanda T – 6 ;
7. Fotocopy sesuai asli Anjuran dari Disnaker Kab. Bogor dengan Nomor. 500.15.15,2/516/HI Syaker. tertanggal 26 Januari 2023, diberi tanda T – 7 ;
8. Fotocopy sesuai asli Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu Nomor. 015/INS-HRD/KKWT/XII/2021, diberi tanda T – 8 ;
9. Fotocopy sesuai asli Risalah Perundingan Bipartit 1 tertanggal 23 Nopember 2022, diberi tanda T – 9 ;
10. Fotocopy sesuai asli Risalah Perundingan Bipartit 2 tertanggal 29 Nopember 2022, diberi tanda T – 10 ;
11. Fotocopy sesuai asli Laporan Kegiatan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja tanggal 15 Agustus 2023 yang dihadiri Pengurus serikat Pekerja dan wakil Perusahaan, diberi tanda T – 11 ;
12. Fotocopy sesuai asli Laporan Kegiatan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja tanggal 31 Agustus 2023 yang dihadiri Pengurus serikat Pekerja dan wakil Perusahaan, diberi tanda T – 12 ;

---

Halaman 27 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

13. Print out Data Karyawan PT. Intinusa Selareksa Tbk tertanggal 24 Oktober 2023, diberi tanda T – 13 ;
14. Fotocopy sesuai asli Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor No : KEP.562/306/Kpts/2021 Tertanggal 28 Desember 2021, diberi tanda T – 14 ;
15. Fotocopy sesuai asli Daftar Hadir Sosialisasi Revisi Peraturan Perusahaan tertanggal 8 September 2021, diberi tanda T – 15 ;
16. Print out Slip Gaji Periode bulan Nopember 2022, diberi tanda T – 16 ;

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Para Tergugat telah pula mengajukan 1 (satu) orang saksi ahli bernama **Andri Panahatan Siahhan** yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sesuai agamanya masing di persidangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan ;

Menimbang, bahwa baik pihak Penggugat maupun Tergugat melalui Kuasa Hukumnya mengajukan kesimpulan secara tertulis masing – masing tertanggal 6 Desember 2023, dan menyatakan tetap berpegang pada dalil yang disampaikan oleh Penggugat di dalam gugatannya dan Tergugat dalam jawabannya;

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

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

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

### DALAM EKSEPSI :

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

- Di dalam halaman 2 poin 4 Penggugat dalam Gugatannya menyatakan bahwa Gugatan a quo adalah Gugatan mengenai Perselisihan Hak Hubungan Industrial Bukan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, namun di sisi lain

---

Halaman **28** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat juga mendalilkan perkara *a quo* adalah Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja seperti yang tercantum dalam halaman 4 poin 5 dan 6 atas hal tersebut di atas Perselisihan Hak berbeda dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja maka Gugatan Penggugat menjadi tidak jelas (*obscur libel*) sehingga atas dasar tersebut dan sudah sepatutnyalah Gugatan tersebut ditolak.

- Bahwa gugatan Penggugat halaman 4 sampai dengan halaman 5 poin 7 sampai dengan poin 12 yang secara jelas Penggugat beberapa kali menyampaikan keberatan atau ketidaksepahaman dan atau menyebutkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, jika mendalilkan demikian seharusnya Penggugat memasukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor sebagai pihak Tergugat atau minimal sebagai pihak turut Tergugat;

Menimbang, bahwa terhadap eksepsi Tergugat tersebut Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini mempertimbangkan sebagai berikut ;

Menimbang, bahwa setelah membaca secara cermat dan teliti gugatan Penggugat Majelis Hakim berpendapat dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat, tidak terdapat pertentangan antara dalil yang disampaikan Penggugat dalam posita dan permohonan Penggugat yang disampaikan dalam petitumnya, sehingga gugatan yang diajukan oleh Penggugat tersebut telah jelas dan tidak kabur (*obscur libel*) yaitu gugatan tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja, yang merupakan salah satu kualifikasi dan jenis perselisihan hubungan industrial;

Menimbang, bahwa alasan yang menjadi dasar Majelis Hakim menyatakan gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam perkara *a quo* telah jelas dan tidak kabur adalah karena terdapat kesesuaian antara posita dan petitum dalam gugatan yang diajukan oleh Penggugat, yang mana dalam posita gugatan berisi tentang kronologis terjadinya perselisihan sampai dengan terjadinya PHK yang dialami oleh Penggugat serta dasar hukum yang menjadi alasan untuk mengajukan gugatan dalam perkara *a quo*, sedangkan dalam petitum gugatan berisi tentang apa yang dimohonkan oleh Penggugat didalam gugatannya;

Menimbang, bahwa selanjutnya sebagaimana Pasal 1 angka 15 Undang Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan

---

Halaman 29 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, sedangkan dalam Perselisihan Hubungan Industrial dalam perkara *a quo* adalah perselisihan antara Penggugat dengan Tergugat yang mempunyai hubungan kerja, sehingga tidak ditariknya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor menjadi pihak yang berperkara tidaklah mengakibatkan gugatan tersebut menjadi kekurangan pihak;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, Majelis Hakim berpendapat eksepsi Tergugat tentang gugatan Penggugat tidak jelas (*obscur libel*) tidak dapat dipertimbangkan karena tidak berdasar hukum, sehingga selayaknya dinyatakan ditolak untuk seluruhnya;

## DALAM POKOK PERKARA :

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat adalah batal demi hukum, serta menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan tempat semula sebagai karyawan tetap (PKWTT) dengan tetap dibayarkan upah yang belum dibayarkan, hak cuti tahunan serta THR tahun 2023, sedangkan Tergugat pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat karena telah selesainya jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat dan menyatakan Tergugat bersedia membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan sisa cuti sebesar sebesar Rp. 44.724.130,- (empat puluh empat juta tujuh ratus dua puluh empat ribu seratus tiga puluh rupiah);

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok dalil yang disampaikan oleh Penggugat dan Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pokok perselisihan dalam perkara *a quo* adalah apakah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku **serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak** yang berselisih;

---

Halaman 30 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa terhadap perselisihan tersebut sudah dilakukan upaya perundingan bipartit, akan tetapi tidak ada titik temu;

Menimbang, bahwa oleh karena tidak ada kesepakatan dalam perundingan bipartit maka perselisihan dilanjutkan melalui mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, yang telah menerbitkan Surat Nomor : 500.15.15.2/516/HI Syaker tanggal 26 Januari 2023 perihal Anjuran dan oleh karenanya Majelis Hakim berpendapat gugatan Penggugat telah memenuhi syarat formil gugatan sebagaimana Pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan terhadap anjuran tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa anjuran adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Majelis Hakim dalam memutus perkara a quo, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan di pertimbangkan;

Menimbang, bahwa selanjutnya Penggugat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, sesuai ketentuan Pasal 14 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan Register Perkara Nomor 152/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg tanggal 20 September 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal/dibantah oleh Tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 163 HIR, Penggugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat mempunyai kewajiban untuk membuktikan dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai P-1 s/d P-16 dan mengajukan 3 (tiga) orang saksi yang bernama Legimin, Nursito dan Encu, sedangkan untuk mempertahankan dalil-dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T-1 s/d T-16 dan mengajukan 1 (satu) orang saksi yang bernama Andri Panahatan Siahaan;

Menimbang, bahwa untuk selanjutnya Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti yang telah diajukan oleh Penggugat maupun bukti yang telah diajukan oleh Tergugat;

---

Halaman 31 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang masa kerja Tergugat saat bekerja di perusahaan Tergugat adalah sebagaimana dalil Penggugat didalam gugatannya dan dalil jawaban Tergugat, yaitu Penggugat mulai bekerja di perusahaan Tergugat sejak tanggal 11 Desember 2011;

Menimbang, bahwa Majelis Hakim terlebih dahulu akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat sebagaimana gugatan *a quo*, dikarenakan dalil Penggugat tentang status hubungan kerja dan upah terakhir yang diterima Penggugat tersebut telah disangkal oleh Tergugat dalam jawabannya;

Menimbang, bahwa sebagaimana dalil Tergugat dalam jawaban dan kesimpulannya menyatakan bahwa upah Penggugat adalah sebesar Rp. 4.533.966,- (empat juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus enam puluh enam rupiah) ditambah dengan tunjangan makan dan tunjangan transportasi sebesar Rp. 345.000,- (tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah) yang diberikan setiap setiap bulannya;

Menimbang, bahwa kemudian memperhatikan bukti T-16 yaitu berupa slip gaji Penggugat, didapatkan fakta upah yang diterima oleh Penggugat terdiri dari komponen Gaji Pokok sebesar Rp. 4.533.966,- (empat juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus enam puluh enam rupiah) yang dengan bukti ini dan kemudian sebagaimana dalil Tergugat dalam jawaban dan kesimpulannya menyatakan Tergugat setiap bulannya telah memberikan tunjangan makan dan tunjangan transportasi sebesar Rp. 345.000,- (tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah) Majelis Hakim berpendapat tunjangan makan dan tunjangan transportasi merupakan komponen Tunjangan tidak tetap yang diberikan rutin setiap bulannya yang dipengaruhi oleh kehadiran, maka cukup adil yang dijadikan pertimbangan dalam menentukan besarnya upah yang diterima Penggugat adalah sebagaimana dalil Tergugat dalam Jawabannya;

Menimbang, bahwa dengan fakta bukti T-16 maka kesimpulan Majelis Hakim dimulainya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 11 Desember 2011 dengan upah terakhir yang diterima oleh Penggugat

---

Halaman 32 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

adalah sebesar Rp. 4.533.966,- (empat juta lima ratus tiga puluh tiga ribu Sembilan ratus enam puluh enam rupiah) dengan jabatan Supir Forklift di bagian Gudang;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang status hubungan kerja yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa menurut Penggugat, jenis pekerjaan yang diperjanjikan antara Penggugat dengan Tergugat melalui perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut adalah jenis pekerjaan yang bersifat tetap dan terus menerus, serta menurut Penggugat pada saat perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan antara Tergugat dengan Penggugat tersebut waktunya telah lebih dari 5 (lima) tahun ;

Menimbang, bahwa pada prinsipnya dalam membuat suatu perjanjian kerja, baik secara mekanisme maupun substansi diserahkan kepada para pihak yang membuat perjanjian kerja dengan berdasar pada asas kebebasan berkontrak, namun demikian harus juga dicermati, prinsip dalam membuat suatu perjanjian kerja baik secara kualitas maupun kuantitas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, *in casu* peraturan perundang-undangan dalam bidang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan Pasal 59 ayat (1) Undang – Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang, yang berbunyi :

Pasal 59 ayat (1)

“Perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. pekerjaan yang bersifat musiman;

---

Halaman 33 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- d. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.”;

Menimbang, bahwa Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diubah dengan Pasal 81 angka 15 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang *juncto* Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah RI Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang menyebutkan bahwa “Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.”

Menimbang, bahwa Pasal 6 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyebutkan bahwa pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun;

Menimbang, bahwa oleh karena perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat terbukti telah melebihi jangka waktu yaitu melebihi 5 (lima) tahun bertentangan dengan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Pasal 13 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, maka Majelis Hakim berpendapat, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat dalam perkara *a quo* secara materil dan formil bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang – Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Jo Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;

---

Halaman 34 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-Phi /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan PKWT yang dibuat oleh para pihak dalam perkara *a quo* bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Pasal 59 ayat (1) Undang – Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang – Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang – Undang dan Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Majelis Hakim berpendapat PKWT yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum menjadi PKWTT sejak terjadinya hubungan kerja, sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak 11 Desember 2011;

Menimbang, bahwa selanjutnya Majelis Hakim akan mempertimbangkan tentang Pemutusan Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat;

Menimbang, bahwa awal terjadinya perselisihan dalam perkara *a quo* adalah karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan telah habisnya jangka waktu PKWT antara Penggugat dengan Tergugat dan karena Tergugat sedang melakukan efisiensi karena kerugian;

Menimbang, bahwa atas pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat tersebut, Penggugat tidak dapat menerimanya, dengan alasan karena PKWT yang dibuat antara Penggugat dengan Tergugat melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka demi hukum berubah menjadi PKWTT, sehingga akibat dari PHK tersebut Tergugat berkewajiban untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada jabatan dan tempat semula sebagai karyawan tetap (PKWTT) dengan tetap dibayarkan upah yang belum dibayarkan, hak cuti tahunan serta Tunjangan Hari Raya tahun 2023;

Menimbang, bahwa Tergugat dalam dalil jawabannya menerangkan tetap berpegang pada kesepakatan para pihak terkait Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani dimana dasar Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat adalah karena telah berakhirnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Dan Pemutusan Hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat sudah sesuai dengan undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tergugat yaitu PT. Intinusa Selareksa Tbk. sedang

---

Halaman 35 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

mengalami Kesulitan dalam hal Keuangan dan Perusahaan juga dalam keadaan rugi yang mengakibatkan Perusahaan harus melakukan Efisiensi diseluruh bidang termasuk pengurangan jumlah tenaga kerja supaya perusahaan dapat bertahan dan memperbaiki keadaan;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa kondisi perusahaan Tergugat saat ini dalam keadaan baik-baik saja tidak dalam keadaan merugi alasan efisiensi dengan memutuskan hubungan kerja terhadap 1 orang Penggugat tidak secara massal adalah alasan mengada-gada secara sepihak yang tidak berdasarkan alat bukti yang jelas dan Tergugat belum melaksanakan segala upaya untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dengan cara merumahkan para pekerja atau mengurangi jam kerja;

Menimbang, bahwa kendatipun Penggugat bukanlah Pegawai Tetap dari Tergugat dan sebagai Itikad Baik dari Tergugat serta berdasarkan Kemampuan maka Tergugat hanya mampu membayar sesuai Anjuran yang dikeluarkan oleh Disnaker Kab. Bogor dengan No. 500.15.15.2/516/HL Syaker tertanggal 26 Januari 2023 dan Nota Pemeriksaan Khusus yang dikeluarkan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Bogor tanggal 13 Juni 2023 No. 9008/TK.04.01/PKWT.I.Bgr. untuk membayar Kompensasi Pesangon sesuai Pasal 43 ayat 1 Peraturan Pemerintah (PP) No. 35 tahun 2021 sejumlah Rp.44.724.130,- (empat puluh empat juta tujuh ratus dua puluh empat ribu seratus tiga puluh rupiah);

Menimbang, bahwa yang dijadikan alasan Tergugat melakukan PHK terhadap Penggugat, dikarenakan perusahaan mengalami kerugian keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir maka perusahaan melakukan efisiensi (bukti T-3);

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 tentang Laporan Keuangan Tahun 2020 dan 2022 PT. Intinusa Selareksa, Tbk berdasarkan Auditor Akuntan Publik Independen dari Kantor Akuntan Publik Paul Hadiwinata, Hidajat Arsono, Retno. Palilingan dan Rekan tertanggal 14 Maret 2023 Perusahaan Tergugat mengalami kerugian keuangan ;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti P-1 = T-4 berupa surat pemberitahuan penyelesaian kontrak kerja tertanggal 14 November 2022.

---

Halaman 36 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

diperoleh fakta bahwa Penggugat tidak diperpanjang kontrak kerjanya oleh Tergugat sejak perjanjian kerja waktu tertentu yang berakhir pada tanggal 30 November 2022;

Menimbang, bahwa berdasarkan bukti T-3 dan bukti P-1= T-4, Majelis Hakim berkesimpulan bahwa Tergugat menyatakan perusahaan dalam kondisi merugi dengan data keuangan yang dikeluarkan oleh Kantor Akuntan Publik Paul Hadiwinata, Hidajat Arsono, Retno. Palilingan dan Rekan tertanggal 14 Maret 2023, sedangkan Penggugat telah di putus hubungan kerjanya oleh Tergugat sejak tanggal 30 November 2022 sebelum dinyatakan perusahaan dalam keadaan merugi, maka dalil Tergugat yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat karena alasan Perusahaan Tergugat sedang merugi beralasan hukum untuk dikesampingkan;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas dan sesuai ketentuan Pasal 100 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta mempertimbangkan azas kemanfaatan bagi kedua belah pihak, sekiranya hubungan kerja diantara keduanya dilanjutkan tentu tidak akan membawa kemanfaatan bagi keduanya karena tidak ada lagi keharmonisan antara satu dengan yang lain, oleh karenanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat patut untuk diakhiri, maka Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus terhitung sejak putusan ini dibacakan karena alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat terhitung sejak putusan dibacakan karena alasan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka terhadap hak-hak Penggugat atas pengakhiran hubungan kerja berlaku sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan hukum tersebut diatas dan untuk memberikan kepastian hukum tentang hak Penggugat atas kompensasi sebagai akibat putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara *a quo*,

---

Halaman 37 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

maka Majelis Hakim berpendapat Tergugat berkewajiban untuk membayar Uang Pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan Uang Penggantian Hak sebagaimana ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 kepada Penggugat sebesar Rp.61.964.612,- (enam puluh satu juta sembilan ratus enam puluh empat ribu enam ratus dua belas rupiah) dengan perincian sebagai berikut :

Uang pesangon : 1 x 9 x Rp.4.533.996,-	= Rp.40.805.964,-
Uang Penghargaan masa kerja : 1 x 4 x Rp.4.533.996,-	= Rp.18.135.984,-
<u>Sisa Cuti</u> <u>4.533.996/ 21 x 14</u>	<u>= Rp. 3.022.664.-</u>
Total	= Rp.61.964.612,-

(enam puluh satu juta sembilan ratus enam puluh empat ribu enam ratus dua belas rupiah) ;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 2 (dua) dan 4 (empat) berdasar hukum untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa sejak Tergugat menyatakan pengakhiran hubungan kerja kepada Penggugat, fakta dipersidangan Penggugat sudah tidak melakukan pekerjaannya, 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 yang memiliki kemampuan memberikan kepastian hukum untuk melaksanakan anjuran atau menolak anjuran dengan mengajukan permohonan/gugatan pada Pengadilan Hubungan industrial, akan tetapi tidak mengupayakan hal tersebut sehingga menimbulkan ketidak-pastian hukum terhadap perselisihannya dengan Penggugat, dengan

---

Halaman **38** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

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 proses perselisihan kepada Penggugat selama 6 bulan upah dengan besaran 6 x Rp.4.533.996,- = Rp.27.203.976,- (dua puluh tujuh juta dua ratus tiga ribu sembilan ratus tujuh enam rupiah);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan yakni di bulan Desember 2023 dan hari raya keagamaan Idul Fitri tahun 2023 jatuh pada bulan April 2023, atas rasa keadilan dan berdasarkan Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, sepatasnyalah Tergugat diperintahkan membayar THR Penggugat untuk tahun 2023 sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp.4.533.996,- (empat juta lima ratus tiga puluh tiga ribu sembilan ratus sembilan puluh enam rupiah);

Menimbang, bahwa bukti surat yang telah diajukan oleh Penggugat yang tidak dipertimbangkan secara satu persatu, haruslah dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara *a quo*;

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 dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan**;

Menimbang, bahwa karena gugatan Penggugat dikabulkan untuk sebagian, dan nilai gugatan dalam perkara *a quo* dibawah Rp.150.000.000 (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan **Industrial**, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara;

Memperhatikan, ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35

---

Halaman **39** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

## MENGADILI :

### DALAM EKSEPSI :

- Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya;

### DALAM POKOK PERKARA :

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat demi hukum sebagai hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sejak terjadinya hubungan kerja;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum;
4. Menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan ini dibacakan, dengan kualifikasi PHK karena efisiensi untuk mencegah kerugian;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada Penggugat dengan jumlah seluruhnya sebesar Rp.93.702.584,- (sembilan puluh tiga juta tujuh ratus dua ribu lima ratus delapan puluh empat rupiah) ;
6. Membebankan biaya perkara kepada negara;

Demikian diputus dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, pada hari **Rabu, tanggal 13 Desember 2023** dengan Majelis Hakim : **JAN MANOPO, SH, MH**, sebagai Ketua Majelis, **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH, MH** dan **IMAN FIRMANSYAH, SH, MH**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada **hari ini, Rabu, tanggal 20 Desember 2023** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim - Hakim Anggota **IMAN FIRMANSYAH, SH.MH** dan **PARLINDUNGAN S, S.Si, SH. MH** dibantu oleh **PUPUT YANI HERYANI, SH.**

Halaman **40** dari **41** halaman, Putusan Nomor: **152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung serta **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan KuasaTergugat.**

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

**JAN MANOPO, SH, MH**

**IMAN FIRMANSYAH, SH. MH**

Panitera Pengganti,

**PUPUT YANI HERYANI, SH.**

---

Halaman **41** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 152/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg