



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## PUTUSAN

Nomor 115/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-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara:

1. Nama : **Muhamad Maulana**  
NIP : 13110365  
Bagian : Waxing Handler di PT. Pencil Lead Indonesia  
Alamat : Kp. Tengah, Rt.001/Rw.006, Kel/Desa Cileungsi,  
Kecamatan Cileungsi, Kabupaten Bogor.
2. Nama : **Muhammad Sholeh**  
NIP : 11090336  
Bagian : Extruder-Dryer Assistant di PT. Pencil Lead Indonesia  
Alamat : Kp. Parung, Rt.002/Rw.011, Kel/Desa Bojong Kulur  
Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor.
3. Nama : **Muhammad Zaenal Abidin**  
NIP : 13110363  
Bagian : Oven Handler di PT. Pencil Lead Indonesia  
Alamat : Jl. Gunung Slamet II, Rt.005/Rw.009, Kel/Desa Blubuk,  
Kecamatan Dukuhwaru, Kabupaten Tegal  
Dalam hal ini memberikan kuasa kepada Bunadi, SH., Sumanto,  
S.H., Iwan Gunawan,S.H., Pujiyono,S.H., Suherman, SH., Anton  
Kurniawan,S.H., Muhammad Sholeh, SH., Humaidi,A.Md., SH.,  
masing – masing adalah Pengurus Dewan Pimpinan Cabang  
Gabungan Serikat Pekerja Manufaktur Independen Indonesia  
(DPC GSPMII) Kabupaten/Kota Bekasi beserta Bidang Hukum  
dan Pembelaan pada DPC GSPMII Kab/Kota Bekasi, yang  
beralamat di Kp. Pekopen Timur, Rt. 003 Rw. 001 Desa Lambang  
Jaya, Kec Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, berdasarkan surat  
Kuasa tanggal 14 Juni 2023 dan tanggal 15 Juni 2023, selanjutnya  
disebut para Penggugat;

### LAWAN

**PT. Pencil Lead Indonesia**, yang beralamat di Jl. Raya Narogong Km.13, Pangkalan  
1B, Kecamatan Bantar Gebang - Kota Bekasi, dalam hal ini  
memberikan kuasa kepada SUTRISNO, S.H. Advokat dan  
Konsultan Hukum pada Law Office TRIS & PARTNERS yang

**Halaman 1 dari 35 Putusan No.115/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

beralamat di Cikarang Technopark Building A Lantai 2, Jln. Inti I Blok C1 No.7 Lippo Cikarang, Cibatu, Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi Provinsi Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 31 Juli 2023, selanjutnya disebut Tergugat;

Pengadilan Hubungan Industrial tersebut;

Membaca berkas perkara yang bersangkutan;

Mendengar kedua belah pihak yang berperkara;

Memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUK PERKARA

Menimbang, bahwa para Penggugat dengan Surat Gugatan tanggal 24 Juli 2023 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 24 Juli 2023 dalam Register Nomor 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Bdg, telah mengajukan gugatan sebagai berikut:

Adapun yang menjadi dasar dan alasan diajukannya Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebagai berikut:

### DUDUK PERKARA :

1. Bahwa tentang hubungan hukum antara Para Penggugat dan Tergugat adalah sebagai berikut :
  - a. Sdr. Muhamad Maulana pekerja PT. Pencil Lead Indonesia, NIK : 13110365, di Bagian Waxing Handler, yang bekerja sejak tanggal 1 November 2013, dengan menerima Gaji terakhir bulan Desember 2022 sebesar Rp. 6.306.064,- (Enam juta tiga ratus enam ribu enam puluh empat rupiah) ;
  - b. Sdr. Muhammad Sholeh pekerja PT. Pencil Lead Indonesia, NIK : 11090336, di Bagian Extruder-Dryer Assistant, yang bekerja sejak tanggal 1 September 2011, dengan menerima Gaji terakhir bulan Desember 2022 sebesar Rp. 6.379.009,- (Enam juta tiga ratus tujuh puluh sembilan ribu sembilan rupiah);
  - c. Sdr. Muhammad Zaenal Abidin pekerja PT. Pencil Lead Indonesia, NIK : 13110363, di Bagian Oven Handler, yang bekerja sejak tanggal 1 November 2013, dengan menerima Gaji terakhir bulan Desember 2022 sebesar Rp. 6.228.759,- (Enam juta dua ratus duapuluh delapan ribu tujuh ratus limapuluh Sembilan rupiah) ;
2. Bahwa Para Penggugat adalah anggota dari PUK GSPMII PT Pencil Lead Indonesia, dan di Perusahaan PT Pencil Lead Indonesia telah terbentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan berdasarkan Risalah Perundingan 02/RP-PLI/X/2022 tanggal 06 Oktober 2022 tentang Pendaftaran Perpanjangan (PKB) PT Pencil Lead Indonesia telah disepakati :

**Halaman 2 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Para pihak menyepakati bahwa perpanjangan PKB ini berlaku untuk 1 (satu) tahun sejak ditandatangani surat keputusan oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;
  - Para pihak akan terus melakukan perundingan selama dalam masa berlakunya perpanjangan pendaftaran PKB tersebut, sebagai Upaya perbaikan agar PKB sesuai dengan harapan para pihak;
3. Bahwa pada tanggal 16 Desember 2022 Tergugat PT. Pencil Lead Indonesia yang diwakili oleh Bapak Anton Hadiwibowo selaku HRGA Maneger mengirimkan surat undangan nomor 15/FCI-PLI/XII/2022 perihal: **Implementasi UUCK di FCI – PLI** kepada Ketua PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia, dalam rangka diskusi implementasi UUCK pada tanggal 19 Desember 2022, tanggal 20 Desember 2022, 21 Desember 2022 dan tanggal 22 Desember 2022, dan dalam Diskusi tersebut Tergugat menyampaikan keinginan perusahaan mengimplementasikan UU Cipta Kerja/PP 35 di PT Pencil Lead Indonesia, **namun Pihak PUK GSPMII menyatakan menolak karena PKB PT. PLI nilainya lebih baik dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan,** kemudian :
- 3.1 Pada tanggal 4 Januari 2023 antara Tergugat dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia melakukan perundingan kembali dengan agenda Aturan Cipta Kerja di PT. Pencil Lead Indonesia untuk Karyawan Anggota PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia, **dalam perundingan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia menolak** karena di PT. Pencil Lead Indonesia mempunyai Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang isinya lebih baik dibandingkan UUCK dan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia tidak sepakat untuk dimediasikan;
  - 3.2 Pada tanggal 5 Januari 2023 Di pagi hari Tergugat secara tiba-tiba dan mendadak memberikan surat undangan Nomor : 2/FCI-PLI/I/2023, yang mengajak Ketua PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia untuk hadir berunding pada tanggal 5 Januari 2023 jam 11.00 - 11.30 WIB dengan agenda: **Perundingan Implementasi PP 35 dan Pemberitahuan PHK di PT. Pencil Lead Indonesia,** dalam perundingan tersebut **PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia menolak dengan alasan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di PT. Pencil Lead Indonesia, nilainya lebih baik;**
  - 3.3 Pada sore hari pada tanggal 5 Januari 2023, Tergugat mengirimkan surat pemberitahuan PHK kepada Ketua PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja Para Penggugat;

**Halaman 3 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3.4 Bahwa siang hari pada tanggal 5 Januari 2023 Tergugat mengirimkan surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada 3 orang anggota PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia dengan alasan kejadian Force Majeure (dampak pandemic Covid 19) dan krisis global, adanya penurunan produksi dengan menjadikan dasar UUCK/PERPU CK dan aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, yakni :

- a) Penggugat Muhamad Maulana dengan Surat nomor 002/HRGA-GSPMII/PLI//2023, tanggal 5 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Maulana terhitung sejak tanggal 27 Januari 2023;
- b) Penggugat Muhamad Sholeh dengan Surat Nomor 003/HRGA-GSPMII/PLI//2023, tanggal 5 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Sholeh terhitung sejak tanggal 27 Januari 2023;
- c) Penggugat Muhamad Zaenal Abidin dengan Surat Nomor 004/HRGA-GSPMII/PLI//2023, tanggal 5 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Zaenal Abidin terhitung sejak tanggal 27 Januari 2023;
- d) Bahwa pada tanggal 9 Januari 2023 *Para Penggugat mengirimkan surat penolakan PHK secara tertulis kepada Pimpinan Perusahaan PT Pencil Lead Indonesia, dengan alasan PHK tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama PT Pencil Lead Indonesia;*

4. Bahwa terhadap permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak tersebut maka, kuasa Para Penggugat Muhamad Maulana, Dkk (3 Orang), telah mengupayakan penyelesaian secara bipartite dengan Pimpinan Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia pada tanggal 26 Januari 2023 di Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia, namun tidak terjadi kesepakatan, kemudian dilakukan upaya penyelesaian ditingkat mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, namun tidak tercapai kesepakatan sehingga mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi menerbitkan anjuran nomor 567/887-Disnaker.Hijamsostek tanggal 12 Mei 2023, dan Kuasa Para Penggugat telah mengirimkan surat Nomor:039/DPC-GSPMII/B//2023, tanggal 15 Mei 2023 menyatakan Menolak isi surat anjuran, dan selanjutnya pada tanggal 6 Juni 2023 Pegawai Mediator mengeluarkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang telah Para Penggugat lampirkan sebagai syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1 A Bandung ;

**Halaman 4 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

5. Bahwa dengan belum tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartite antara PUK GSPMII PT Pencil Lead Indonesia dengan Pimpinan Perusahaan PT Pencil Lead Indonesia terkait implementasikan Undang – Undang Cipta Kerja beserta turunannya dimasukkan sebagai pasal tambahan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Pencil Lead Indonesia, maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang dalam masa perpanjangan sebagaimana Risalah Perundingan 02/RP-PLI/X/2022 tanggal 06 Oktober 2022 tentang Pendaftaran Perpanjangan (PKB) PT Pencil Lead Indonesia masih tetap berlaku di PT Pencil Lead Indonesia :

Ketentuan tersebut diatur dalam Pasal 123 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi : *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) tidak mencapai kesepakatan, maka Perjanjian Kerja Bersama yang sedang berlaku, tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun;*

6. Bahwa suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang – undang bagi mereka yang membuatnya dan suatu Perjanjian harus dilaksanakan dengan **“itikad baik”** serta mengacu pada ketentuan Pasal 126 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi: “Pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pekerja/buruh wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama”
7. Bahwa ada upaya dari Tergugat untuk menyalahgunakan aturan hukum yang sangat merugikan hak pekerja dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak dengan alasan kejadian Force Majeure (dampak pandemic Covid-19) dan krisis global, dengan menjadikan dasar UUCK/PERPU CK dan aturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang dijadikan dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak yang ternyata nilainya lebih rendah dari alasan PHK keadaan Force Majeur yang diatur dalam Pasal 58 ayat (4) Perjanjian Kerja Bersama PT Pencil Lead Indonesia yang berbunyi : *Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian secara terus-menerus selama 2 tahun atau bukan karena keadaan memaksa (Force majeure) uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 59 ayat (1), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 59 ayat (2), uang penggantian hak sebagaimana yang diatur dalam Pasal 59 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama ini;*
8. Bahwa Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat kepada Para Penggugat yang merupakan anggota PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia Disaat perundingan bipartite antara PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia dengan Tergugat PT. Pencil Lead Indonesia terkait implementasi Undang – Undang Cipta Kerja beserta turunannya dimasukkan sebagai pasal tambahan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Pencil Lead

**Halaman 5 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

Indonesia belum tercapai kesepakatan, patut diduga melanggar ketentuan pasal 28 Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

9. Bahwa kejadian Force Majeure (dampak pandemic Covid-19) dan krisis global yang di jadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sangat tidak berdasar, karena faktanya dan buktinya Perusahaan Tergugat masih memiliki kemampuan memberikan kenaikan Upah kepada para pekerjanya di tahun 2022 dan 2023 serta masih memiliki kemampuan membayar Uang THR tahun 2022 sesuai dengan isi PKB PT Pencil Lead Indonesia kepada Para Penggugat sebesar 210 % dari upah;
10. Bahwa berdasarkan fakta dan bukti tersebut, maka Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat dengan menerbitkan surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Para Penggugat tertanggal 5 Januari 2023 tanpa ada Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jelas bertentangan dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku, Untuk itu mohon kepada Majelis Hakim yang Mulia untuk menyatakan batal demi hukum:
  - A. Surat nomor 002/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Maulana tertanggal 5 Januari 2023;
  - B. Surat nomor 003/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Sholeh tertanggal 5 Januari 2023;
  - C. Surat nomor 004/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Zaenal Abidin tertanggal 5 Januari 2023;
11. Bahwa oleh karena Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum, maka hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat belum terputus maka cukup alasan Majelis Hakim yang Mulia Memerintahkan dan Mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Para Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan tetap membayar upah setiap bulannya;
12. Bahwa semenjak Tergugat menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 kepada Para Penggugat dan Para Penggugat telah melakukan penolakan secara tertulis tanggal 9 Januari 2023, Para Penggugat dilarang masuk bekerja dan sudah tidak dibayar upahnya oleh Tergugat, tindakan Tergugat yang melarang bekerja/sudah tidak diperbolehkan

**Halaman 6 dari 35 Putusan No.115/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

menjalankan pekerjaan dan tidak membayar upah kepada Para Penggugat jelas bertentangan dengan aturan hukum yang berlaku;

Untuk itu Para Penggugat memohon kepada Majelis Hakim yang Mulia untuk Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah kepada Penggugat selama belum ada Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut :

## Penggugat Muhamad Maulana

Upah bulan Januari 2023 s/d Juli 2023

7 x Rp. 6.306.064,- = Rp. 44.142.448,-

THR Tahun 2023

210% x Rp. 6.306.064,- = Rp. 13.242.734,- +

**Total** = Rp. **57.435.182,-**

## Penggugat Muhamad Sholeh

Upah bulan Januari 2023 s/d Juli 2023

7 x Rp. 6.379.009,- = Rp. 44.653.063,-

THR Tahun 2023

210% x Rp. 6.379.009,- = Rp. 13.395.918,- +

**Total** = Rp. **58.048.981,-**

## Penggugat Muhamad Zaenal Abidin

Upah bulan Januari 2023 s/d Juli 2023

7 x Rp. 6.226.759,- = Rp. 43.587.313,-

THR Tahun 2023

210% x Rp. 6.226.759,- = Rp. 13.076.193,- +

**Total** = Rp. **56.663.506,-**

13. Bahwa untuk menghindari putusan non executable dan ada kekhawatiran Tergugat tidak mau melaksanakan/menjalankan isi putusan ini secara sukarela, maka sangat berdasar bila Majelis Hakim yang Mulia memerintahkan dan mewajibkan Tergugat membayar dwangsom sebesar Rp 600.000,- ( enam ratus ribu rupiah) setiap harinya kepada Para Penggugat, sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;

Bahwa berdasarkan uraian tersebut diatas, mohon Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini untuk memanggil Para Penggugat dan Tergugat, untuk hadir

**Halaman 7 dari 35 Putusan No.115/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

dalam persidangan guna dilakukan pemeriksaan atas gugatan ini dan selanjutnya mohon putusan sebagai berikut :

## PETITUM

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan batal demi hukum :
  - a) Surat nomor 002/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Maulana tertanggal 5 Januari 2023;
  - b) Surat nomor 003/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Sholeh tertanggal 5 Januari 2023;
  - c) Surat nomor 004/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Zaenal Abidin tertanggal 5 Januari 2023;
3. Menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat belum terputus;
4. Memerintahkan dan Mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan tetap membayar upah setiap bulannya;
5. Menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah kepada Para Penggugat selama belum ada Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023 dengan rincian sebagai berikut :

### Penggugat Muhamad Maulana

Upah bulan Januari 2023 s/d Juli 2023

7 x Rp. 6.306.064,- = Rp. 44.142.448,-

THR Tahun 2023

210% x Rp. 6.306.064,- = Rp. 13.242.734,- +

**Total** = Rp. 57.435.182,-

### Penggugat Muhamad Sholeh

Upah bulan Januari 2023 s/d Juli 2023

7 x Rp. 6.379.009,- = Rp. 44.653.063,-

THR Tahun 2023

210% x Rp. 6.379.009,- = Rp. 13.395.918,- +

**Total** = Rp. 58.048.981,-

**Halaman 8 dari 35 Putusan No.115/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

## Penggugat Muhamad Zaenal Abidin

Upah bulan Januari 2023 s/d Juli 2023

7 x Rp. 6.226.759,-

= Rp. 43.587.313,-

THR Tahun 2023

210% x Rp. 6.226.759,-

= Rp. 13.076.193,- +

**Total**

= Rp. **56.663.506,-**

6. Memerintahkan dan mewajibkan Tergugat membayar dwangsom sebesar Rp 600.000,- ( enam ratus ribu rupiah) setiap harinya kepada Para Penggugat, sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap;

### **Atau:**

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

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

Menimbang, bahwa sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara *a quo* secara damai, akan tetapi tidak berhasil;

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

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

### **DALAM KONVENSI**

#### **DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Tergugat menolak secara tegas seluruh dalil yang dikemukakan Para Penggugat dalam gugatannya terkecuali terhadap hal-hal yang diakui kebenarannya oleh Tergugat;
2. Bahwa terhadap dalil gugatan Para Penggugat pada angka 1 halaman 1 sampai dengan angka 4 halaman 4, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:
  - 2.1. Bahwa benar Tergugat telah melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Penggugat melalui Surat Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dan Surat Pemutusan Hubungan Kerja yang masing-masing tertanggal 5 Januari 2023, yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja Para Penggugat (**Sdr. Muhamad Maulana, Sdr. Muhamad Sholeh dan Muhammad Zaenal Abidin**) dengan Tergugat berakhir sejak tanggal 27 Januari 2023;
  - 2.2. Bahwa alasan Tergugat mengakhiri hubungan kerja dengan Para Penggugat adalah karena Perusahaan Tergugat mengalami penurunan pesanan (order) yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeure*) akibat Pandemi Covid-

**Halaman 9 dari 35 Putusan No.115/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

19 sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

2.3. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut Para Penggugat menyatakan menolak dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia yang berlaku dan menurut Tergugat pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat telah sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia sehingga terjadi perselisihan antara Para Penggugat dengan Tergugat, selanjutnya terhadap perselisihan dimaksud antara Para Penggugat dengan Tergugat telah mengupayakan penyelesaiannya sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku baik Bipartite ataupun Tripartite namun belum terjadi kesepakatan;

3. Bahwa terhadap dalil Para Penggugat pada angka 5 halaman 5 sampai dengan angka 8 halaman 6, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:

3.1. Bahwa tidak benar dan harus ditolak dalil Para Penggugat yang menyebutkan pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia, karena faktanya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat telah sesuai dan mengikuti ketentuan yang diatur Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia;

3.2. Bahwa benar dan tidak dibantah oleh Tergugat bahwa Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia masih tetap berlaku sampai dengan saat ini dan wajib dijalankan atau dilaksanakan ketentuan-ketentuan yang ada didalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut;

3.3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 54 Ayat (1) point 1.6 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia yang menyebutkan "*sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerja diberhentikan karena kondisi perusahaan*";

3.4. Bahwa selanjutnya berdasarkan Pasal 54 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia menyebutkan bahwa: "*Pada prinsipnya perusahaan berusaha mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, namun jika Upaya untuk itu tidak dapat dihindari maka Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku*";

3.5. Bahwa faktanya kondisi perusahaan Tergugat terus mengalami penurunan, baik dari jumlah karyawan ataupun jumlah produksi sejak sebelum terjadi bencana Nasional Pandemi Covid-19, pada awal terjadi Pandemi Covid-19 di

**Halaman 10 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

tahun 2019 keadaan semakin memburuk dengan menurunnya jumlah produksi, segala upaya telah dilakukan untuk mempertahankan perusahaan namun tidak memungkinkan untuk tetap mempertahankan jumlah karyawan dengan kondisi menurunnya produksi akibat Pandemi Covid-19, sehingga pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan tidak bisa dihindarkan;

3.6. Bahwa lebih lanjut berdasarkan ketentuan Pasal 58 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia secara tegas juga menyebutkan bahwa *Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mengikuti ketentuan perundangan yang berlaku* karena hal-hal sebagai berikut:

- 1) *Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;*
- 2) *Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;*
- 3) *Perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure);*
- 4) *Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure);*
- 5) *Perusahaan dinyatakan pailit;*
- 6) *Pekerja meninggal dunia;*
- 7) *Pekerja mencapai usia pensiun;*
- 8) *Pekerja menderita sakit atau kecelakaan kerja;*
- 9) *Pekerja melakukan kesalahan kategori peringatan Tingkat I, II, III;*

3.7. Bahwa apabila dicermati pemutusan hubungan kerja dengan alasan *perusahaan mengalami penurunan order yang disebabkan keadaan memaksa (Force Majeure)*, **tidak ada atau tidak diatur** didalam ketentuan Pasal 58 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia ataupun dalam pasal-pasal yang lain;

3.8. Bahwa terhadap dasar hukum yang tidak diatur didalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia maka merujuk pada ketentuan Pasal 63 Ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia yang isinya menyatakan: "*Apabila dikemudian hari ada Undang-Undang / Ketentuan baru yang membatalkan ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, maka Perjanjian Kerja Bersama ini tetap berlaku, kecuali ketentuan yang dibatalkan*";

**Halaman 11 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 3.9. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 63 Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia juga dengan tegas menyatakan: *“apabila ada hal-hal lain yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama ini, maka berlaku ketentuan yang diatur dalam Peraturan Perundang-Undangan atau kebiasaan yang berlaku sesuai dengan kemampuan dan kondisi perusahaan, dan apabila ada perubahan maka akan dirundingkan oleh para pihak”*;
- 3.10. Bahwa ketentuan Pasal 63 Ayat (3) dan Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama PT. Pencil Lead Indonesia tersebut dapat dimaknai bilamana ada Undang-Undang atau ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang baru setelah Perjanjian Kerja Bersama disepakati dan ketentuan tersebut isinya bertentangan atau berbeda daripada Perjanjian Kerja Bersama, atau apabila ada ketentuan yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama maka ketentuan Undang-Undang atau Peraturan yang baru tersebut dapat berlaku sebagai dasar hukum di perusahaan Tergugat;
- 3.11. Bahwa pada faktanya Tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat dengan alasan karena Perusahaan Tergugat mengalami penurunan pesanan (order) yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeur*) akibat Pandemi Covid-19 sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, suatu ketentuan yang tidak diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia namun sah dan berlaku serta tidak bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia;
- 3.12. Bahwa dengan demikian dalil Para Penggugat yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia sudah seharusnya untuk di tolak;
4. Bahwa selanjutnya terhadap dalil Para Penggugat pada angka 9 halaman 6, yang pada pokoknya menyebutkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat dengan alasan terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) akibat pandemi Covid-19 adalah alasan yang tidak berdasar, menurut Para Penggugat, Tergugat masih memiliki kemampuan menaikkan upah pekerja di tahun 2022 dan 2023 dan mampu membayar THR sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:
- 4.1. Bahwa terjadinya kenikan upah pada tahun 2022 dan 2023 serta bisa dibayarkannya Tunjangan Hari Raya (THR), tidak bisa dijadikan acuan

**Halaman 12 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bahwa kondisi perusahaan sedang dalam keadaan baik, karena faktanya kondisi perusahaan Tergugat terus mengalami penurunan, baik dari jumlah karyawan ataupun jumlah produksi sejak sebelum terjadi bencana Nasional Pandemi Covid-19 pada tahun 2019 sampai dengan saat sekarang keadaan perusahaan masih menunjukkan terjadinya penurunan jumlah produksi;

- 4.2. Bahwa tentang bencana Nasional Pandemi Covid-19 pada tanggal 31 Maret 2020 Presiden RI telah menetapkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, selanjutnya pada tanggal 13 April 2020 Presiden RI telah menetapkan Keputusan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, **sebagai Bencana Nasional**. Hal mana bencana tersebut berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas di Indonesia, banyak sekolah ataupun instansi pemerintah yang diliburkan sehingga sangat berpengaruh pada sektor industri khususnya perusahaan Tergugat yang memproduksi isi pensil untuk alat tulis kantor dan sekolah;
- 4.3. Bahwa dengan banyaknya sekolah dan instansi yang diliburkan yang merupakan sasaran utama pemasaran bagi perusahaan Tergugat, menyebabkan menurunnya jumlah permintaan pasar sehingga produksi perusahaan Tergugat juga mengalami penurunan yang berakibat pemasukan atau omset perusahaan juga mengalami penurunan, dengan jumlah karyawan yang masih sama tentu akan menjadi beban bagi perusahaan, oleh karenanya Tergugat melakukan langkah pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat dengan tetap berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB);
- 4.4. Bahwa dengan demikian dalil Para Penggugat yang menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Para Penggugat dengan alasan terjadi keadaan memaksa (*force majeure*) akibat pandemi Covid-19 adalah alasan yang tidak berdasar sudah seharusnya untuk ditolak;
5. Bahwa terhadap dalil Para Penggugat pada angka 10 halaman 6, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:
  - 5.1. Bahwa tidak benar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat batal demi hukum karena belum ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena faktanya pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia;

**Halaman 13 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 5.2. Bahwa pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat dilakukan melalui pemberitahuan pemutusan hubungan kerja yang dilanjutkan dengan surat pemutusan hubungan kerja sebagaimana perintah Pasal 37 Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, jo Pasal 54 Ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia yang secara tegas menyebutkan bahwa *“Pada prinsipnya Perusahaan berusaha mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, namun jika upaya untuk itu tidak bisa dihindari maka pemutusan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku”*;
- 5.3. Bahwa dengan demikian jelas dan terang, pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat telah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia, sehingga dalil Para Penggugat yang menyatakan Pemutusan hubungan kerja batal demi hukum sudah seharusnya untuk di tolak;
6. Bahwa terhadap dalil Para Penggugat pada angka 12 halaman 7, Tergugat memberikan tanggapan sebagai berikut:
- 6.1. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyebutkan bahwa *“Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya”*;
- 6.2. Bahwa faktanya setelah diterbitkannya surat pemutusan hubungan kerja terhadap Para Penggugat pada tanggal 5 Januari 2023 yang berlaku efektif putus hubungan kerja tanggal 27 Januari 2023, Para Penggugat sudah tidak pernah hadir lagi di perusahaan Tergugat untuk melaksanakan kewajibannya dan Tergugat juga tidak pernah melarang bagi Para Penggugat untuk hadir di perusahaan Tergugat;
- 6.3. Bahwa oleh karena itu terhadap perkara a quo Tergugat tidak ada kewajiban untuk tetap membayarkan upah dan Tunjangan Hari Raya keagamaan (THR) Tahun 2023 kepada Para Penggugat, sehingga dalil Para Penggugat yang pada intinya menuntut agar Tergugat membayar upah selama proses dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023, Tergugat memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim yang memeriksa dan memutus perkara a quo agar dalil Para Penggugat tersebut ditolak untuk seluruhnya;

**Halaman 14 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

7. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas terhadap dalil gugatan Para Penggugat angka 13 halaman 7 yang pada intinya menuntut Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp.600.000,- (*enam ratus ribu rupiah*)/per hari, karena dalil tersebut merupakan dalil yang tidak berdasar hukum.

Bahwa tuntutan uang paksa (*dwangsom*) dapat diajukan hanya dalam hal petitum gugatan tidak memohon menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang, akan tetapi faktanya Para Penggugat menuntut untuk dibayarkan sejumlah uang berupa upah selama proses dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023. Maka berdasarkan ketentuan Pasal 606 Rv sangat berdasar hukum dalil tersebut untuk dinyatakan DITOLAK;

8. Bahwa berdasarkan uraian dalil-dalil Tergugat tersebut di atas, maka sudah sepatutnya Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

## DALAM REKONVENSI

9. Bahwa segala dalil-dalil yang dipergunakan dalam Konvensi diatas, mohon dianggap dan dipergunakan kembali untuk alasan gugatan dalam Rekonvensi;

10. Bahwa Penggugat Rekonvensi adalah suatu Perseroan Terbatas yang didirikan berdasarkan hukum dan bekedudukan di Jl. Raya Narogong KM.13, Pangkalan 1B Bantargebang, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat 17310;

11. Bahwa Para Tergugat Rekonvensi adalah pekerja tetap di perusahaan Penggugat Rekonvensi dengan keterangan masing-masing sebagai berikut:

11.1. Sdr. Muhamad Maulana bekerja sejak tanggal 1 September 2011 sampai dengan tanggal 27 Januari 2023 (11 tahun 4 bulan masa kerja) dan mendapatkan upah sebesar Rp. 6.393.402,- (*enam juta tiga ratus sembilan puluh tiga ribu empat ratus dua rupiah*);

11.2. Sdr. Muhammad Sholeh bekerja sejak tanggal 1 November 2013 sampai dengan tanggal 27 Januari 2023 (9 tahun 2 bulan masa kerja) dan mendapatkan upah sebesar Rp. 6.292.060,- (*enam juta dua ratus sembilan puluh dua ribu enam puluh rupiah*);

11.3. Sdr. Muhammad Zaenal Abidin bekerja sejak tanggal 1 November 2013 sampai dengan tanggal 27 Januari 2023 (9 tahun 2 bulan masa kerja) dan mendapatkan upah sebesar Rp. 6.251.692,- (*enam juta dua ratus lima puluh satu ribu enam ratus sembilan puluh dua rupiah*);

12. Bahwa benar Penggugat Rekonvensi telah melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap Para Tergugat Rekonvensi melalui Surat Nomor : 002/HRGA-PLI//2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhamad Maulana, Surat Nomor : 003/HRGA-PLI//2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas

**Halaman 15 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

nama Tergugat Rekonvensi Muhamad Sholeh, dan Surat Nomor : 004/HRGA-PLI/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhammad Zaenal Abidin, yang pada pokoknya menyatakan hubungan kerja Para Tergugat Rekonvensi (**Sdr. Muhamad Maulana, Sdr. Muhamad Sholeh dan Muhammad Zaenal Abidin**) berakhir sejak tanggal 27 Januari 2023;

13. Bahwa alasan Penggugat Rekonvensi mengakhiri hubungan kerja dengan Para Tergugat Rekonvensi adalah karena Perusahaan Penggugat Rekonvensi mengalami penurunan pesanan (*order*) atau produksi yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeure*) akibat Pandemi Covid-19 sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
14. Bahwa tentang bencana Nasional Pandemi Covid-19 pada tanggal 31 Maret 2020 Presiden RI telah menetapkan Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, selanjutnya pada tanggal 13 April 2020 Presiden RI telah menetapkan Keputusan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non Alam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (COVID-19)*, **sebagai Bencana Nasional**. Hal mana bencana tersebut berdampak meningkatnya jumlah korban dan kerugian harta benda serta menimbulkan implikasi pada aspek sosial ekonomi yang luas di Indonesia, banyak sekolah ataupun instansi pemerintah yang diliburkan sehingga sangat berpengaruh pada sektor industri khususnya perusahaan Tergugat yang memproduksi isi pensil untuk alat tulis kantor dan sekolah;
15. Bahwa dengan menurunnya jumlah order produksi secara terus menerus maka pemasukan atau omset perusahaan juga mengalami penurunan, dengan jumlah karyawan yang masih sama tentu akan menjadi beban bagi perusahaan, oleh karenanya Tergugat melakukan langkah pemutusan hubungan kerja kepada Para Penggugat dengan tetap berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama, yaitu Pasal 54 Ayat (1) point 1.6 yang isinya menyatakan "*Sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, hubungan kerja dapat berakhir apabila karena kondisi perusahaan*";
16. Bahwa terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut, Para Tergugat Rekonvensi menyatakan menolak dengan alasan bahwa pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia yang berlaku;

**Halaman 16 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

17. Bahwa setelah melakukan penolakan pemutusan hubungan kerja Para Tergugat Rekonvensi sudah tidak pernah hadir ke perusahaan Penggugat Rekonvensi lagi, meskipun tidak pernah ada larangan bagi Para Tergugat Rekonvensi untuk hadir ke perusahaan;
18. Bahwa karena Para Tergugat Rekonvensi melakukan penolakan maka pemutusan hubungan kerja menjadi perselisihan yang selanjutnya dilakukan upaya perundingan bipartite dan proses mediasi di Dians Tenaga Kerja Kota Bekasi, namun demikian dari hasil perundingan Bipartite dan proses Mediasi tidak tercapai suatu kesepakatan antara Penggugat Rekonvensi dengan Para Tergugat Rekonvensi;
19. Bahwa tentang pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Penggugat Rekonvensi telah diatur melalui Pasal 54 Ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia yang isinya menyatakan *"Pada prinsipnya Perusahaan berusaha mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, namun jika upaya untuk itu tidak bisa dihindari maka Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;*
20. Bahwa lebih lanjut berdasarkan ketentuan Pasal 58 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia secara tegas juga menyebutkan bahwa *Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mengikuti ketentuan perundangan yang berlaku* karena hal-hal sebagai berikut:
  - 1) *Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;*
  - 2) *Perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja;*
  - 3) *Perusahaan tutup karena mengalami kerugian terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeure);*
  - 4) *Perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau bukan karena keadaan memaksa (force majeure);*
  - 5) *Perusahaan dinyatakan pailit;*
  - 6) *Pekerja meninggal dunia;*
  - 7) *Pekerja mencapai usia pensiun;*
  - 8) *Pekerja menderita sakit atau kecelakaan kerja;*
  - 9) *Pekerja melakukan kesalahan kategori peringatan Tingkat I, II, III;*
21. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 63 Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia yang isinya menyebutkan *"Apabila ada hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) ini, maka berlaku ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-Undangan yang berlaku sesuai dengan*

**Halaman 17 dari 35 Putusan No.115/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](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*kemampuan dan kondisi perusahaan, dan apabila ada perubahan maka akan dirundingkan oleh para pihak;*

22. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 54 Ayat (2) dan Pasal 63 Ayat (7) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia tersebut, dapat dimaknai bahwa apabila pemutusan hubungan kerja tidak bisa dihindari dan alasan pemutusan hubungan kerja tidak ditaur didalam Perjanjian Kerja Berama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia, maka berlaku ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
23. Bahwa dengan demikian sah dan benar menurut hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Penggugat Rekonvensi terhadap Para Tergugat Rekonvensi dengan menggunakan dasar Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga berdasar hukum apabila Penggugat Rekonvensi memohon kepada Yang Mulia Majelis Hakim untuk Menyatakan sah dan berdasar hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi terhadap Para Tergugat Rekonvensi, dengan Surat Nomor : 002/HRGA-PLI/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhamad Maulana, Surat Nomor : 003/HRGA-PLI/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhamad Sholeh, dan Surat Nomor : 004/HRGA-PLI/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhammad Zaenal Abidin;
24. Bahwa atas pemutusan hubungan kerja dimaksud, Penggugat Rekonvensi berkewajiban memberikan kompensasi kepada Para Tergugat Rekonvensi sebesar Rp.203.574.406,- (*dua ratus tiga juta lima ratus tujuh puluh empat ribu empat ratus enam rupiah*) dengan perincian untuk masing-masing Para Tergugat Rekonvensi adalah sebagai berikut:

#### 24.1. Sdr. Muahamad Maulana

Pesangan :  $9 \times 0,75 \times \text{Rp. } 6.393.042,- = \text{Rp. } 43.155.464,-$   
Penghargaan masa kerja :  $4 \times \text{Rp. } 6.393.042,- = \text{Rp. } 25.573.608,-$   
**Total = Rp. 68.729.072,-**

#### 24.2. Sdr. Muhammad Sholeh

Pesangan :  $9 \times 0,75 \times \text{Rp. } 6.292.060,- = \text{Rp. } 42.471.405,-$   
Penghargaan masa kerja :  $4 \times \text{Rp. } 6.292.060,- = \text{Rp. } 25.168.240,-$   
**Total = Rp. 67.639.645,-**

#### 24.3. Sdr. Muhammad Zaenal Abidin

**Halaman 18 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pesangon : 9 X 0,75 X Rp. 6.251.692,- = Rp. 42.198.921,-

Penghargaan masa kerja : 4 X Rp. 6.251.692,- = Rp. 25.006.768,-

**Total = Rp. 67.205.689,-**

25. Bahwa sebagaimana ketentuan Pasal 157A ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, menyebutkan bahwa "Selama penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha dan pekerja/buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya".

Bahwa berdasarkan fakta yang ada setelah diterbitkannya surat pemutusan hubungan kerja terhadap Para Tergugat Rekonvensi pada tanggal 5 Januari 2023 yang berlaku efektif putus hubungan kerja yang tanggal 27 Januari 2023, Para Tergugat Rekonvensi tidak hadir lagi di perusahaan Penggugat Rekonvensi untuk melaksanakan kewajibannya dan nyatanya Penggugat Rekonvensi pun tidak pernah melarang Para Tergugat Rekonvensi untuk hadir dan melaksanakan kewajibannya, oleh karena itu maka Para Tergugat Rekonvensi tidak lagi berhak atas upah proses dan Penggugat Rekonvensi tidak ada kewajiban untuk membayar upah selama proses kepada Para Tergugat Rekonvensi sebagaimana ketentuan dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015;

Bahwa berdasarkan seluruh dalil jawaban dalam Konvensi dan dalil Gugatan Rekonvensi sebagaimana diuraikan diatas, maka Penggugat Rekonvensi memohon kepada Majelis Hakim di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus yang memeriksa dan mengadili perkara *a quo*, berkenan untuk memberikan putusan yang amarnya berbunyi sebagai berikut :

## **DALAM KONVENSI**

### **DALAM POKOK PERKARA:**

- Menerima dan mengabdikan jawaban gugatan Tergugat untuk seluruhnya;
- Menolak gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;

### **DALAM REKONVENSI:**

1. Mengabdikan gugatan rekonvensi Penggugat Rekonvensi untuk seluruhnya;
2. Menyatakan sah dan berdasar hukum pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Penggugat Rekonvensi terhadap Para Tergugat Rekonvensi, dengan Surat Nomor : 002/HRGA-PLI/I/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhamad Maulana, Surat Nomor : 003/HRGA-PLI/I/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhamad Sholeh, dan Surat Nomor : 004/HRGA-PLI/I/2023 perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja tanggal 5 Januari 2023 atas nama Tergugat Rekonvensi Muhammad Zaenal Abidin;

**Halaman 19 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

3. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi dengan Para Tergugat Rekonvensi sejak tanggal 27 Januari 2023 karena keadaan force majeure akibat dampak Pandemic Covid-19 berdasarkan ketentuan Pasal 45 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan kompensasi pemutusan hubungan kerja untuk Para Tergugat Rekonvensi sebesar Rp. Rp.203.574.406,- (*dua ratus tiga juta lima ratus tujuh puluh empat ribu empat ratus enam rupiah*) dengan perincian untuk masing-masing Para Tergugat Rekonvensi adalah sebagai berikut:

3.1. Sdr. Muahamad Maulana

Pesangon : 9 X 0,75 X Rp. 6.393.042,- = Rp. 43.155.464,-  
Penghargaan masa kerja : 4 X Rp. 6.393.042,- = Rp. 25.573.608,-  
**Total = Rp. 68.729.072,-**

3.2. Sdr. Muhammad Sholeh

Pesangon : 9 X 0,75 X Rp. 6.292.060,- = Rp. 42.471.405,-  
Penghargaan masa kerja : 4 X Rp. 6.292.060,- = Rp. 25.168.240,-  
**Total = Rp. 67.639.645,-**

3.3. Sdr. Muhammad Zaenal Abidin

Pesangon : 9 X 0,75 X Rp. 6.251.692,- = Rp. 42.198.921,-  
Penghargaan masa kerja : 4 X Rp. 6.251.692,- = Rp. 25.006.768,-  
**Total = Rp. 67.205.689,-**

## DALAM KONVENSI DAN REKONVENSI :

- Menghukum Para Tergugat Rekonvensi/Para Penggugat Konvensi untuk membayar biaya perkara ini sesuai Undang-Undang;

### Atau

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

**Menimbang**, bahwa terhadap jawaban dari Tergugat tersebut, para Penggugat telah mengajukan Tanggapan/Replik tertulisnya pada tanggal 28 Agustus 2023;

Menimbang, bahwa terhadap Replik dari para Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan Tanggapan/Duplik tertulisnya pada tanggal 4 September 2023;

Menimbang, bahwa para Penggugat untuk meneguhkan dalil gugatannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan setelah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda PK/TR-1 sampai dengan PK/TR-23 sebagai berikut:

**Halaman 20 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

1. Bukti PK/TR-1 berupa Risalah Perundingan No. 02/RP-PLI/X/2022 perihal Pendaftaran Perpanjangan PKB PT. Pencil Lead Indonesia tanggal 6 Oktober 2022;
2. Bukti PK/TR-2 berupa Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 560/Kep.1057/DISNAKER.Hijamsostek, tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama PT. Pencil Lead Indonesia tanggal 13 Oktober 2022;
3. Bukti PK/TR-3 berupa Perjanjian Kerja Bersama PT. Pencil Lead Indonesia Edisi Ke-2 2019-2021;
4. Bukti PK/TR-4 berupa Surat Nomor 15/FCI-PLI/XII/2022 perihal Implementasi UUCK di FCI-PLI tanggal 16 Desember 2022;
5. Bukti PK/TR-5 berupa Risalah Perundingan Bipartite antara Manajemen dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia tanggal 4 Januari 2023;
6. Bukti PK/TR-6 berupa Surat Nomor 2/FCI-PLI/I/2023 perihal Perundingan implementasi PP 35 dan Pemberitahuan PHK di PT. PLI tanggal 5 Januari 2023;
7. Bukti PK/TR-7 berupa Surat Nomor 001/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023 tertanggal 5 Januari 2023 perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Para Penggugat;
8. Bukti PK/TR-8 berupa Surat Nomor 002/HRGA-PLI/I/2023 tertanggal 5 Januari 2023, perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat Muahamad Maulana;
9. Bukti PK/TR-9 berupa Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat Muhamad Maulana tanggal 9 Januari 2023;
10. Bukti PK/TR-10 berupa Surat Nomor 003/HRGA-PLI/I/2023 tertanggal 5 Januari 2023, perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat Muhamad Sholeh;
11. Bukti PK/TR-11 berupa Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat Muhamad Sholeh tanggal 9 Januari 2023;
12. Bukti PK/TR-12 berupa Surat Nomor 004/HRGA-PLI/I/2023 tertanggal 5 Januari 2023, perihal Surat Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat Muhamad Zaenal Abidin;
13. Bukti PK/TR-13 berupa Surat Penolakan Pemutusan Hubungan Kerja atas nama Penggugat Muhamad Zaenal Abidin tanggal 9 Januari 2023;
14. Bukti PK/TR-14 berupa Riasalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara bipartite tanggal 26 Januari 2023;
15. Bukti PK/TR-15 berupa Anjuran Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 567/887-Disnaker.Hijamsostek tanggal 12 Mei 2023;

**Halaman 21 dari 35 Putusan No.115/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

16. Bukti PK/TR-16 berupa Risalah Mediasi tanggal 6 Juni 2023;
17. Bukti PK/TR-17 berupa Slip THR Keagamaan Tahun 2022 atas nama Penggugat Muhamad Maulana;
18. Bukti PK/TR-18 berupa Slip THR Keagamaan Tahun 2022 atas nama Penggugat Muhamad Sholeh;
19. Bukti PK/TR-19 berupa Surat Keputusan No. 20/R/PGA/IX/2011 atas nama Penggugat Muhamad Sholeh tanggal 25 September 2011;
20. Bukti PK/TR-20 berupa Slip THR Keagamaan Tahun 2022 atas nama Penggugat Zaenal Abidin;
21. Bukti PK/TR-21 berupa Surat Keputusan No: 18/R/PGA/XI/2013 atas nama Penggugat Zaenal Abidin tanggal 31 Oktober 2013;
22. Bukti PK/TR-22 berupa Kesepakatan Bersama Nomor 01/KB/PLI/I/2022 tanggal 24 Januari 2022;
23. Bukti PK/TR-23 berupa Kesepakatan Bersama Nomor 01/KB/PLI/I/2023 tanggal 16 Januari 2023;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang telah diberikan oleh Majelis Hakim dalam meneguhkan gugatannya para Penggugat tidak mengajukan saksi;

Menimbang, bahwa Tergugat untuk meneguhkan dalil jawabannya telah mengajukan bukti tertulis, berupa foto copy yang telah dibubuhi materai secukupnya dan telah dicocokkan dengan aslinya/copynya, kemudian diberi tanda T/PR-1 s/d T/PR-17 sebagai berikut:

1. Bukti T/PR-1 berupa Keputusan Presiden RI Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*, tanggal 31 Maret 2020;
2. Bukti T/PR-2 berupa Keputusan Presiden RI Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* Sebagai Bencana Nasional, tanggal 13 April 2020;
3. Bukti T/PR-3 berupa Data Penurunan Produksi PT. Pencil Lead Indonesia (Tergugat) karena Pandemic Covid-19;
4. Bukti T/PR-4 berupa Risalah Perundingan Bipartit antara Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia (Tergugat) dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia mengenai implementasi UU Cipta Kerja dan aturan turunannya di Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia;
5. Bukti T/PR-5 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: 002/HRGA-PLI/I/2023, Perhitungan uang pesangon PHK, dan Surat Keterangan atas nama Muhamad Maulana;

**Halaman 22 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

6. Bukti T/PR-6 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: 003/HRGA-PLI/I/2023, Perhitungan uang pesangon PHK, dan Surat Keterangan atas nama Muhammad Sholeh;
7. Bukti T/PR-7 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: 004/HRGA-PLI/I/2023, Perhitungan uang pesangon PHK, dan Surat Keterangan atas nama Muhammad Zaenal Abidin;
8. Bukti T/PR-8 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja No: 001/HRGA-PLI/I/2023, yang ditujukan kepada Ketua Serikat Pekerja PUK GSPMII atas nama Diding Baedilah;
9. Bukti T/PR-9 berupa Surat permohonan berunding bipartite tentang penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dari DPC GSPMII Nomor: 002/DPC-GSPMII/B/I/2023 tanggal 13 Januari 2023;
10. Bukti T/PR-10 berupa Risalah perundingan penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara PT. Pencil Lead Indonesia dengan DPC-GSPMII Kota/Kab Bekasi;
11. Bukti T/PR-11 berupa Surat Permohonan Pencatatan Perselisihan Hubungan Industrial No: 01/HRGA-Disnaker/I/2023, tanggal 26 Januari 2023 dari PT. Pencil Lead Indonesia kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi;
12. Bukti T/PR-12 berupa Surat Anjuran dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 567/887-Disnaker.Hijamsostek, tanggal 12 Mei 2023;
13. Bukti T/PR-13 berupa Surat jawaban Anjuran dari PT. Pencil Lead Indonesia Nomor: 03/HRGA-PLI/I/2023, tanggal 19 Mei 2023;
14. Bukti T/PR-14 berupa Risalah Mediasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi tanggal 06 Juni 2023;
15. Bukti T/PR-15 berupa Keputusan Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Nomor: 560/1037/DISNAKER.Hijamsostek tentang Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Pencil Lead Indonesia PUK SP KEP-SPSI & GSPMII;
16. Bukti T/PR-16 berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia;
17. Bukti T/PR-17 berupa Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Tergugat telah mengajukan 2 (dua) orang saksi yaitu Anton Hadibowo dan Handoko, untuk mendukung dalil-dalil bantahannya, yang memberikan keterangan di bawah sumpah sebagaimana tertera dalam berita acara persidangan, yang untuk singkatnya dianggap telah dimuat dan merupakan bagian tidak terpisahkan dari putusan ini;

**Halaman 23 dari 35 Putusan No.115/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](mailto:kepaniteraan@mahkamahagung.go.id) Telp : 021-384 3348 (ext.318)



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa para Penggugat dan Tergugat melalui Kuasa Hukumnya telah menyerahkan kesimpulan secara tertulis pada tanggal 2 Oktober 2023 dan keduanya menyatakan sudah tidak akan mengajukan apa-apa lagi melainkan mohon putusan ;

Menimbang, bahwa selanjutnya segala sesuatu yang terjadi dalam persidangan telah tercatat dalam Berita Acara dan guna menyingkat putusan ini maka, berita acara tersebut harus dianggap telah dimasukkan dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari putusan ini ;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

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

### DALAM KONPENSI

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil gugatan para Penggugat dan jawaban Tergugat secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya para Penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan batal demi hukum PHK terhadap para Penggugat sehingga hubungan kerja antara Para Penggugat dan Tergugat belum putus dan memerintahkan serta mewajibkan Tergugat untuk mempekerjakan kembali para Penggugat pada posisi dan jabatan semula dengan tetap membayar upah setiap bulannya, serta menghukum Tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus upah kepada para Penggugat selama belum ada Penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Tunjangan Hari Raya (THR) Tahun 2023 yaitu untuk Penggugat Muhamad Maulana sebesar Rp. 57.435.182,- (*Lima Puluh Tujuh Juta Empat Ratus Tiga Puluh Lima Ribu Seratus Delapan Puluh Dua Rupiah*), Penggugat Muhamad Sholeh sebesar Rp. 58.048.981,- (*Lima Puluh Delapan Juta Empat Puluh Delapan Ribu Sembilan Ratus Delapan Puluh Satu Rupiah*) dan Penggugat Muhamad Zaenal Abidin sebesar Rp. 56.663.506,- (*Lima Puluh Enam Juta Enam Ratus Enam Puluh Tiga Ribu Lima Ratus Enam Rupiah*), sedangkan Tergugat pada pokoknya memohon agar menyatakan PHK terhadap para Penggugat sudah sesuai dengan PKB dan ketentuan ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa dari pokok-pokok gugatan para Penggugat dan jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim berpendapat pada pokoknya para pihak berselisih tentang sah atau tidaknya Pemutusan Hubungan Kerja serta bagaimana akibat hukumnya bagi para pihak yang berselisih;

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

**Halaman 24 dari 35 Putusan No.115/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

Industrial Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi, yang telah menerbitkan Surat Nomor: 567/887-Disnaker.Hijamsostek tanggal 12 Mei 2023 perihal Anjuran;

Menimbang, bahwa selanjutnya para 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 115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg tanggal 24 Juli 2023;

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

Menimbang, bahwa untuk mempertahankan dalil gugatannya para Penggugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai PK/TR-1 sampai dengan PK/TR-23 dan tidak mengajukan saksi didepan persidangan, sedangkan untuk mempertahankan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan bukti surat yang diberi tanda sebagai T/PR-1 s/d T/PR-17 dan mengajukan 2 (dua) orang saksi atas nama Anton Hadibowo dan Handoko, yang telah memberikan keterangan di depan persidangan;

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

Menimbang, bahwa oleh karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti tentang dimulainya hubungan kerja dan upah terakhir yang diterima oleh para Penggugat saat bekerja pada Tergugat sebagaimana dalil gugatan a quo, yaitu Penggugat Muhamad Maulana bekerja sejak tanggal 1 November 2013 upah sebesar Rp. 6.306.064,- (Enam Juta Tiga Ratus Enam Ribu Enam Puluh Empat Rupiah), Muhammad Sholeh bekerja sejak tanggal 1 September 2011 upah sebesar Rp. 6.379.009,- (Enam Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Sembilan Ribu Sembilan Rupiah) dan Muhammad Zaenal Abidin bekerja sejak tanggal 1 November 2013 upah sebesar Rp. 6.228.759,- (Enam Juta Dua Ratus Duapuluh Delapan Ribu Tujuh Ratus Limapuluh Sembilan Rupiah);

Menimbang, bahwa awal perselisihan antara para pihak terjadi karena telah di PHKnya para Penggugat oleh Tergugat dengan alasan karena perusahaan Tergugat mengalami penurunan pesanan (order) yang disebabkan keadaan memaksa (*Force Majeure*) akibat Pandemi Covid-19, yang dapat dikategorikan sebagaimana dimaksud ketentuan Pasal 45 Ayat (2) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

**Halaman 25 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Menimbang, bahwa PHK terhadap para Penggugat telah di tolak dengan alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan secara sepihak oleh Tergugat kepada para Penggugat yang merupakan anggota PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia disaat perundingan bipartite antara PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia dengan Tergugat PT. Pencil Lead Indonesia terkait implementasi Undang – Undang Cipta Kerja beserta turunannya untuk dapat dimasukkan sebagai pasal tambahan dalam Perjanjian Kerja Bersama PT. Pencil Lead Indonesia yang belum tercapai kesepakatan;

Menimbang, bahwa dalil para Penggugat kejadian Force Majeure (dampak pandemic Covid-19) dan krisis global yang di jadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak yang dilakukan oleh Tergugat kepada Para Penggugat sangat tidak berdasar, karena faktanya dan buktinya perusahaan Tergugat masih memiliki kemampuan memberikan kenaikan Upah kepada para pekerjanya di tahun 2022 dan 2023 serta masih memiliki kemampuan membayar Uang THR tahun 2022 sesuai dengan isi PKB PT Pencil Lead Indonesia kepada para Penggugat sebesar 210 % dari upah;

Menimbang, bahwa dipersidangan terbukti para Penggugat telah di PHK oleh Tergugat dengan Surat nomor 002/HRGA-GSPMII/PLI/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Maulana tertanggal 5 Januari 2023 (bukti PK/TR-8 identik bukti T/PR-5), Surat nomor 003/HRGA-GSPMII/PLI/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Sholeh tertanggal 5 Januari 2023 (bukti PK/TR-10 identik bukti T/PR-6) dan Surat nomor 004/HRGA-GSPMII/PLI/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Zaenal Abidin tertanggal 5 Januari 2023 (bukti PK/TR-12 identik bukti T/PR-7);

Menimbang, bahwa faktanya PHK para Penggugat oleh Tergugat telah di tolak oleh para Penggugat dengan memberitahukan kepada Tergugat melalui surat (bukti PK/TR-9, PK/TR-11 dan PK/TR-13), dengan alasan PHK tersebut tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama Perusahaan PT. Pencil Lead Indonesia yang berlaku;

Menimbang, bahwa memperhatikan surat PHK terhadap para Penggugat (vide bukti PK/TR-8 identik bukti T/PR-5, PK/TR-10 identik bukti T/PR-6 dan PK/TR-12 identik bukti T/PR-7) pada pokoknya atas PHK para Penggugat, Tergugat akan memberikan kompensasi berupa uang pesangon sebesar 0,75 (nol koma tujuh puluh lima) kali ketentuan pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI No.35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa para Penggugat dalam gugatannya mendalilkan PHK para Penggugat dihubungkan dengan dead locknya perundiingan PKB antara PUK GSPMII

**Halaman 26 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

PT Pencil Lead Indonesia dengan perwakilan manajemen PT Pencil Lead Indonesia dan para Penggugat merupakan anggota dari dari PUK GSPMII PT Pencil Lead Indonesia;

Menimbang, bahwa namun dipersidangan yang diperkuat dengan keterangan saksi-saksi Tergugat, faktanya PHK para Penggugat adalah karena keadaan kondisi perusahaan Tergugat, sehingga dalil gugatan a quo tentang alasan di PHKnya para Penggugat sebagai akibat deadlocknya perundingan perubahan dalam isi PKB pendapat Majelis Hakim tidak dapat di benarkan sehingga dikesampingkan;

Menimbang, bahwa gugatan perkara a quo diajukan Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus pada tanggal 24 Juli 2023, dengan memperhatikan Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2021 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, Majelis Hakim mendasarkan pemeriksaan perkara aquo pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa kemudian Majelis Hakim akan mempertimbangkan sah atau tidaknya PHK terhadap para Penggugat;

Menimbang, tentang PHK sesuai UU 6 Tahun 2023 jo pasal 37 PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, mengatur pengusaha bisa langsung melakukan PHK dengan cara melayangkan surat pemberitahuan PHK kepada buruh 14 hari kerja sebelum PHK;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti tentang pemberitahuan PHK kepada para Penggugat yang disampaikan kepada Ketua Serikat Pekerja PUK GSPMII PT. Pencill Lead Indonesia (bukti PK/TR-7) tertanggal 5 Januari 2023 membuktikan bahwa surat pemberitahuan PHK kepada para Penggugat adalah tidak memenuhi syarat pemberitahuan PHK sebagaimana ketentuan pasal 37 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka pemberitahuan surat PHK pendapat Majelis Hakim surat pemberitahuan PHK kepada para Penggugat adalah tidak patut;

Menimbang, bahwa karena surat pemberitahuan PHK kepada para Penggugat oleh Majelis Hakim dinyatakan tidak patut, dengan demikian terbukti PHK terhadap para Penggugat tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu, sehingga PHK para Penggugat tidak memenuhinya ketentuan UU 6 Tahun 2023 jo PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, maka Surat nomor 002/HRGA-GSPMII/PLI//2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan

**Halaman 27 dari 35 Putusan No.115/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

Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Maulana tertanggal 5 Januari 2023 (vide bukti PK/TR-8 identik bukti T/PR-5), Surat nomor 003/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Sholeh tertanggal 5 Januari 2023 (vide bukti PK/TR-10 identik bukti T/PR-6) dan Surat nomor 004/HRGA-GSPMII/PLI/I/2023, perihal Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Penggugat Muhamad Zaenal Abidin tertanggal 5 Januari 2023 (vide bukti PK/TR-12 identik bukti T/PR-7), pendapat Majelis Hakim adalah tidak sah dan karenanya batal demi hukum, maka terhadap petitum para Penggugat pada angka 2 berdasar hukum dinyatakan dapat dikabulkan;

Menimbang, bahwa dalam persidangan Majelis Hakim menemukan fakta, di perusahaan Tergugat telah terdapat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara PT. Pencil Lead Indonesia dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia, periode 2019-2021 (bukti PK/TR-3 identik bukti T/PR – 16), yang mana dalam perkara *a quo* Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut berlaku dan mengikat layaknya Undang-Undang bagi pemberi kerja dan pekerja PT. Pencil Lead Indonesia (*in casu* termasuk para Penggugat dan Tergugat), karena Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan salah satu hukum otonom dalam bidang Ketenagakerjaan, dengan syarat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut secara kualitas atau kuantitas tidak lebih rendah dari peraturan perundang-undangan yang berlaku (vide penjelasan Pasal 124 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan);

Menimbang, bahwa bukti PK/TR-1 membuktikan adanya masa perpanjangan terhadap pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dibuat antara PT. Pencil Lead Indonesia dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia, periode 2019-2021 pada PT. Pencil Lead Indonesia;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 54 Ayat (1) point 1.6 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia menyebutkan “sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku hubungan kerja dapat berakhir apabila pekerja diberhentikan karena kondisi perusahaan”;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 54 ayat (2) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia menyebutkan bahwa: “Pada prinsipnya perusahaan berusaha mencegah terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja, namun jika Upaya untuk itu tidak dapat dihindari maka Pemutusan Hubungan Kerja dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku”;

Menimbang, bahwa memperhatikan bukti T/PR – 3 berupa data penurunan produksi PT. Pencil Lead Indonesia (*in casu* Tergugat) yang membuktikan terjadi penurunan order atau produksi, dimana Perusahaan Tergugat adalah memproduksi isi

**Halaman 28 dari 35 Putusan No.115/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

pensil untuk alat tulis kantor dan sekolah sedangkan selama masa pandemic Covid-19 perkantoran dan sekolah-sekolah yang ada di Indonesia dan negara-negara lain tutup, dan melakukan kegiatan belajar-mengajar secara daring/online;

Menimbang, bahwa keterangan saksi Tergugat dipersidangan pada pokoknya dibawah sumpah telah menerangkan PHK tidak hanya dilakukan terhadap para Penggugat tetapi perusahaan sudah beberapa kali secara bertahap melakukan PHK kepada pekerjanya yang diawali keadaan pandemic covid 19 dan penurunan produksi dengan memberikan kompensasi hak pesangon sesuai dengan kesepakatan, dan sampai saat ini perusahaan masih tetap beroperasi dan memproduksi;

Menimbang, bahwa ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Perusahaan melakukan efisiensi untuk mencegah terjadinya kerugian maka Pekerja/Buruh berhak atas: a. uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2); b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);

Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Tergugat pendapat Majelis Hakim telah melakukan langkah-langkah efisiensi dan oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan batal demi hukum PHK terhadap para Penggugat yang seharusnya hubungan kerja para Penggugat belum terputus maka berdasarkan Pasal 54 Ayat (1) point 1.6 Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia periode 2019-2021 jo Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja serta dengan mempertimbangkan asas kemanfaatan bagi para pihak yang berselisih, Majelis Hakim berpendapat hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak putusan dibacakan, dengan kualifikasi PHK karena perusahaan melakukan efisiensi, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan para Penggugat angka 3 dan angka 4 berdasar hukum dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan, putusnya hubungan kerja antara para pihak dalam perkara *a quo* karena efisiensi, maka berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja Majelis Hakim berpendapat, akan adil apabila Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada masing-masing Penggugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1

**Halaman 29 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

(satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 ayat (44) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, 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 Bersama, akan tetapi fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya keterangan terkait cuti yang belum gugur, di mana Penggugat diterima bekerja, serta tidak juga ditemukan hal-hal lain yang ditetapkan Perjanjian Kerja Bersama, dengan demikian Majelis Hakim belum dapat menghitung penggantian hak para Penggugat;

Menimbang, bahwa untuk memberikan kepastian hukum tentang nilai kompensasi yang menjadi hak masing-masing Penggugat, sebagai akibat putusnya hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*, maka Majelis Hakim memberikan perincian sebagai berikut:

- |                        |   |                      |                   |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|
| 1. Nama                | : | Muhamad Maulana      |                   |
| Awal Kerja             | : | 1 November 2013      |                   |
| Upah                   | : | Rp. 6.306.064,-      |                   |
| Pesangon               | : | 1 x 9 x Rp 6.306.064 | = Rp 56.754.576,- |
| Penghargaan Masa Kerja | : | 1 x 4 x Rp 6.306.064 | = Rp 8.513.186,-  |
| Jumlah                 |   |                      | = Rp 65.267.762,- |
- |                        |   |                      |                   |
|------------------------|---|----------------------|-------------------|
| 2. Nama                | : | Muhammad Sholeh      |                   |
| Awal Kerja             | : | 1 September 2011     |                   |
| Upah                   | : | Rp. 6.379.009,-      |                   |
| Pesangon               | : | 1 x 9 x Rp 6.379.009 | = Rp 57.411.081,- |
| Penghargaan Masa Kerja | : | 1 x 5 x Rp 6.379.009 | = Rp 8.611.662,-  |
| Jumlah                 |   |                      | = Rp 66.022.743,- |
- |                        |   |                        |                   |
|------------------------|---|------------------------|-------------------|
| 3. Nama                | : | Muhammad Zaenal Abidin |                   |
| Awal Kerja             | : | 1 November 2013        |                   |
| Upah                   | : | Rp. 6.228.759,-        |                   |
| Pesangon               | : | 1 x 9 x Rp 6.228.759   | = Rp 56.058.831,- |
| Penghargaan Masa Kerja | : | 1 x 4 x Rp 6.228.759   | = Rp 8.408.825,-  |
| Jumlah                 |   |                        | = Rp 64.467.656,- |

**Halaman 30 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Dengan jumlah kompensasi seluruhnya sebesar Rp 195.758.161,- (Seratus Sembilan Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Seratus Enam Puluh Satu Rupiah);

Menimbang, bahwa terhadap petitum Penggugat untuk menghukum Tergugat membayar upah para Penggugat terhitung sejak bulan Januari 2023 s/d Juli 2023, terhadap hal ini Majelis Hakim memahaminya sebagai upah proses, maka dengan berpedoman pada SEMA RI No. 3 tahun 2015 Majelis Hkim berpendapat untuk menghukum Tergugat membayar hak upah proses kepada para Penggugat yaitu selama 6 (enam) bulan dan kelebihan waktu dalam proses Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bukan lagi menjadi tanggung jawab para pihak, sehingga hak upah proses masing-masing Penggugat adalah sebagai berikut :

1. Nama : Muhamad Maulana  
Upah : Rp. 6.306.064,-  
Hak Upah Proses : 6 x Rp 6.306.064 = Rp 37.836.384,-
2. Nama : Muhammad Sholeh  
Upah : Rp. 6.379.009,-  
Hak Upah Proses : 6 x Rp 6.379.009 = Rp 38.274.054,-
3. Nama : Muhammad Zaenal Abidin  
Upah : Rp. 6.228.759,-  
Hak Upah Proses : 6 x Rp 6.228.759 = Rp 37.372.554,-

Menimbang, bahwa terhadap petitum angka 5 (lima) untuk menghukum Tergugat membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2023 dan sebagaimana pertimbangan Majelis Hakim diatas bahwa berakhirnya hubungan kerja yaitu sejak putusan ini dibacakan dan dengan berpedoman pada ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan, dimana THR diberikan kepada pekerja yang secara nyata masih mempunyai hubungan kerja sampai jatuhnya hari raya keagamaan tersebut, oleh karena itu Penggugat berhak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) tahun 2023 yang perhitungannya sesuai dengan lampiran dari pasal 38 ayat (3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Pencil Lead Indonesia dengan PUK GSPMII PT. Pencil Lead Indonesia periode 2019-2021 yaitu masing-masing sebesar :

1. Nama : Muhamad Maulana  
Hak : Rp. 6.306.064,-  
Hak THR 2023 : 210% x Rp. 6.306.064,- = Rp. 13.242.734,-

**Halaman 31 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Nama : Muhammad Sholeh  
Upah : Rp. 6.379.009,-  
Hak THR 2023 : 210% x Rp. 6.379.009,- = Rp. 13.395.918,-
3. Nama : Muhammad Zaenal Abidin  
Upah : Rp. 6.228.759,-  
Hak THR 2023 : 210% x Rp. 6.228.759,- = Rp. 13.076.193,-

sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan para Penggugat angka 5 berdasar hukum untuk dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan;

Menimbang, bahwa oleh karena Majelis Hakim telah menyatakan menghukum Tergugat untuk membayar sejumlah uang dan bukan menghukum Tergugat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perbuatan, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Majelis Hakim berpendapat, terhadap petitum gugatan Penggugat angka 6 untuk memerintahkan dan mewajibkan Tergugat membayar dwangsom sebesar Rp 600.000,- ( enam ratus ribu rupiah) setiap harinya kepada Para Penggugat, sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, tidak berdasar hukum, dan selayaknya untuk dinyatakan ditolak;

Menimbang, bahwa seluruh bukti yang diajukan oleh para Penggugat maupun bukti dan saksi yang diajukan oleh Tergugat dianggap telah menjadi pertimbangan seluruhnya dalam mengambil putusan dalam perkara a quo;

Menimbang, bahwa berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menyatakan mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian serta menolak untuk selain dan selebihnya;

## **DALAM REKONPENSİ**

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat Rekonpensi/ Tergugat Konpensi adalah sebagaimana tersebut diatas;

Menimbang, bahwa selanjutnya para Penggugat dalam gugatan konpensi menjadi para Tergugat Rekonpensi dalam gugatan rekonpensi ini, sedangkan Tergugat dalam konpensi menjadi Penggugat rekonpensi dalam gugatan rekonpensi ini;

Menimbang, bahwa sebagaimana pendapat Majelis Hakim seperti yang telah dipertimbangkan dalam uraian Konpensi sebelumnya, dianggap secara mutatis mutandis masuk dalam pertimbangan gugatan rekonpensi ini;

Menimbang, bahwa sebagaimana telah dipertimbangkan dalam bagian konpensi tersebut diatas, dan oleh karena hubungan kerja antara Penggugat Rekonpensi dengan para Tergugat Rekonpensi telah dinyatakan putus sejak putusan ini diucapkan, maka

**Halaman 32 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

terhadap petitum - petitum gugatan reconpensi Pengugat Reconpensi ini tidak ada alasan hak yang mendasari permohonan petitum - petitum gugatan reconpensi Pengugat Reconpensi, maka Majelis Hakim berpendapat terhadap gugatan reconpensi Pengugat Reconpensi haruslah ditolak untuk seluruhnya;

## DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan para Penggugat Konpensi/ para Tergugat Reconpensi dikabulkan sebagian sementara nilai gugatan lebih dari 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 biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Tergugat Konpensi/Penggugat Reconpensi dan jumlah biaya perkara akan ditetapkan dalam amar putusan;

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 No 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, 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 KONPENSI

### DALAM POKOK PERKARA

1. Mengabulkan gugatan para Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Surat PHK yang telah di sampaikan Tergugat kepada para Penggugat tidak Sah dan Batal Demi Hukum.
3. Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat sejak putusan ini diucapkan;
4. Menghukum Tergugat membayar kompensasi secara tunai dan sekaligus kepada para Penggugat dengan jumlah total seluruhnya sebesar Rp 195.758.161,- (Seratus Sembilan Puluh Lima Juta Tujuh Ratus Lima Puluh Delapan Ribu Seratus Enam Puluh Satu Rupiah), dengan perincian hak masing-masing Penggugat sebagai berikut:
  - Muhamad Maulana sebesar Rp 65.267.762,- (Enam Puluh Lima Juta Dua Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Tujuh Ratus Enam Puluh Dua Rupiah);
  - Muhamad Sholeh sebesar Rp 66.022.743,- (Enam Puluh Enam Juta Dua Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Empat Puluh Tiga Rupiah);

**Halaman 33 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Muhammad Zaenal Abidin sebesar Rp 64.467.656,- (Enam Puluh Empat Juta Empat Ratus Enam Puluh Tujuh Ribu Enam Ratus Lima Puluh Enam Rupiah);
- 5. Menghukum Tergugat untuk membayar hak upah Proses kepada masing-masing Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
  - Muhamad Maulana sebesar Rp 37.836.384,- (Tiga Puluh Tujuh Juta Delapan Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Delapan Puluh Empat Rupiah);
  - Muhamad Sholeh sebesar Rp 38.274.054,- (Tiga Puluh Delapan Juta Dua Ratus Tujuh Puluh Empat Ribu Lima Puluh Empat Rupiah);
  - Muhammad Zaenal Abidin sebesar Rp 37.372.554,- (Tiga Puluh Tujuh Juta Tiga Ratus Tujuh Puluh Dua Ribu Lima Ratus Lima Puluh Empat Rupiah);
- 6. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2023 kepada para Penggugat dengan perincian sebagai berikut :
  - Muhamad Maulana sebesar Rp 13.242.734,- (Tiga Belas Juta Dua Ratus Empat Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Tiga Puluh Empat Rupiah);
  - Muhamad Sholeh sebesar Rp 13.395.918,- (Tiga Belas Juta Tiga Ratus Sembilan Puluh Lima Ribu Sembilan Ratus Delapan Belas Rupiah);
  - Muhammad Zaenal Abidin sebesar Rp 13.076.193,- (Tiga Belas Juta Tujuh Puluh Enam Ribu Seratus Sembilan Puluh Tiga Rupiah)
- 7. Menolak gugatan para Penggugat untuk selain dan selebihnya;

## **DALAM REKONPENSI**

- Menolak gugatan Penggugat Rekonpensi untuk seluruhnya;

## **DALAM KONPENSI DAN REKONPENSI.**

- Menghukum Tergugat Konpensi / Penggugat Rekonpensi untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini sejumlah Rp. 760.000,- (Tujuh Ratus Enam Puluh Ribu Rupiah);

Demikianlah diputuskan dalam Rapat Permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, pada hari Senin tanggal 16 Oktober 2023 oleh kami TARYAN SETIAWAN, SH.MH., sebagai Ketua Majelis, dengan Dr. R. YOSARI HELENANTO, SH., MH., dan SRI WAHYUNI, SH.,MH., masing-masing sebagai Hakim Anggota, putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin tanggal 23 Oktober 2023 oleh Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Ade Hidayat, SH., Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas I A Khusus, dengan dihadiri oleh Kuasa Para Penggugat dan Kuasa Tergugat.

**Halaman 34 dari 35 Putusan No.115/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Hakim - Hakim Anggota

Hakim Ketua Majelis

Dr. R. YOSARI HELENANTO, SH., MH.

TARYAN SETIAWAN, SH., MH

SRI WAHYUNI, SH., MH.

Panitera Pengganti,

Ade Hidayat, SH.

## Rincian Biaya Perkara :

1. Pendaftaran Gugatan	: Rp	30.000,-
2. Administrasi	: Rp	50.000,-
3. Panggilan	: Rp	640.000,-
4. Redaksi	: Rp	10.000,-
5. Meterai	: Rp	10.000,-
6. PNBP	: Rp	20.000,-
Jumlah	: Rp	760.000,-

*(tujuh ratus enam puluh ribu rupiah)*

**Halaman 35 dari 35 Putusan No.115/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)