



**P U T U S A N**  
**NOMOR : 187/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg.**

**"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus, yang memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial dalam tingkat pertama, telah menjatuhkan Putusan sebagaimana tersebut dibawah ini, dalam perkara antara :

**KIKIE BAYU PANGESTU**, Warga Negara Indonesia, Tempat Tanggal Lahir, Jakarta, 20 Februari 1990, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan Swasta, beralamat di Pituruh RT 002 RW 004, Kel/Ds. Pituruh, Kec. Pituruh, Kab. Purworejo, Jawa Tengah;

Dalam hal ini dikuasakan kepada: **SOLIKHIN SUPRIHONO, SULAEMAN , MIFTAHUDIN, MA'MUN** dan **RICHTIE FEBRYAN MAULANY**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, Para Pengurus Pimpinan Pusat Federasi Serikat Buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (PP GSPB) yang beralamat di Perum. Kartika Wanasari Blok C1 No 22 RT 005 RW 031 Kel. Wanasari, Kec Cibitung, Kab. Bekasi, Jawa Barat, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tertanggal 28 Oktober 2023, selanjutnya disebut sebagai **PENGUGAT**

**L a w a n**

**PT SARANA KARYA MASINDO**, yang diwakili oleh **SUSANTO WIDJAJA**, Warga Negara Indonesia dalam jabatannya sebagai Direktur, berkedudukan di Kawasan Industri Hyundai, Jl. Inti III No.8, Cibatu, Kec.Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat;

Dalam hal ini dikuasakan kepada: **HERRY PRIYONO, S.H.** dan **M. ICHWAN H, S.H., S.E., M.M.**, kesemuanya adalah Warga Negara Indonesia, dalam jabatannya masing-masing sebagai Senior Legal dan Manager HR Legal PT Sarana Karya Masindo, beralamat di Jl. Danau Sunter Selatan Komplek Ruko Royal Blok E No. 26, Sunter, Jakarta Utara,

---

Halaman 1 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



berdasarkan Surat Kuasa Khusus No. 001/SKM/SK-DIR/XI/2023 tertanggal  
20 November 2023, selanjutnya disebut sebagai **TERGUGAT**

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

Setelah membaca surat-surat dalam perkara ini;

Setelah mendengar pihak yang berperkara;

Setelah memperhatikan surat-surat bukti yang diajukan di persidangan;

Setelah mendengar keterangan saksi - saksi;

**TENTANG DUDUKNYA PERKARA.**

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatannya tertanggal 1 November 2023, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus pada tanggal 1 November 2023, dengan register Nomor 187/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg. telah mengajukan hal-hal sebagai berikut :

**I. Dalam Posita (Pokok Perkara)**

1. Bahwa Penggugat adalah pekerja yang telah bekerja mulai tanggal 16 April 2021 di tempat Tergugat yang beralamat Di Kawasan Industri Hyundai, Jl. Inti III No.8, Cibatu, Kec.Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi – Jawa Barat, dengan jabatan terakhir bekerja sebagai operator di bagian Karpet Dan Penggugat juga adalah Pengurus/Anggota serikat buruh Pimpinan Basis Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (PB GSPB) PT Sarana Karya Masindo;
2. Bahwa Serikat Buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh PT Sarana Karya Masindo yang selanjutnya disebut PB GSPB PT Sarana Karya Masindo yang beralamat di Kawasan Industri Hyundai, Jl. Inti III No.8, Cibatu, Kec.Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi – Jawa Barat adalah serikat buruh yang sah secara hukum sesuai dengan Undang – undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan nomor bukti pencatatan **560/13.071/CTT.250/ Disnaker tertanggal 29 November 2022** yang diterbitkan oleh Disnaker Kabupaten Bekasi dan PB GSPB PT Sarana Karya Masindo merupakan Serikat buruh anggota Federasi Serikat Buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (F - GSPB);

---

Halaman 2 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



3. Bahwa Federasi serikat buruh Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (F - GSPB) adalah Federasi serikat buruh yang sah secara hukum berdasarkan Bukti Pencatatan PP GSPB Nomor 637/CTT.250/X/2006 tertanggal 03 Oktober 2006 dengan demikian mempunyai hak mewakili pekerja/buruh yang menjadi anggotanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebagaimana UU No 21 thn 2000, pasal 25 ayat (1) huruf b dan sah sebagai kuasa hukum Penggugat sebagaimana pasal 87, UU No 2 thn 2004;
4. Bahwa Tergugat adalah Perusahaan yang beralamat di Kawasan Industri Hyundai, Jl. Inti III No.8, Cibatu, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi – Jawa Barat dan perusahaan yang bergerak dalam usaha Manufaktur Kendaraan Bermotor, yakni memproduksi dan memasok aksesoris mobil berupa produk karpet, alarm dan sensor parkir mobil untuk PT. Toyota Astra Motor dan telah beroperasi sejak tahun 2013;
5. Bahwa sebelum gugatan dalam perkara ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA Khusus terlebih dahulu telah dilakukan upaya proses penyelesaian baik secara Bipartit dan penyelesaian melalui proses Mediasi Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi namun tidak tercapai kesepakatan antara Penggugat dengan Tergugat;
6. Bahwa Tergugat telah mempekerjakan Penggugat dengan status hubungan kerja waktu tertentu, yang selanjutnya dapat Penggugat sampaikan sebagai berikut :
  - 6.1. Bahwa Pertama kali Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat pada tanggal 16 April 2021 dan dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas dibagian Packing (produksi karpet) tanpa ada perjanjian kerja tertulis selama 3 bulan;
  - 6.2. Bahwa Setelah 3 bulan Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat sebagai pekerja harian lepas, selanjutnya Penggugat diminta menandatangani kontrak kerja oleh Tergugat untuk waktu 6 bulan dan salinan perjanjian kontrak tidak diberikan;
  - 6.3. Bahwa Setelah berakhirnya kontrak kerja tersebut selanjutnya Penggugat tetap dipekerjakan oleh Tergugat tanpa adanya perjanjian kerja tertulis;
  - 6.4. Bahwa pada Sekitar bulan Maret tahun 2022 Penggugat pernah diminta menandatangani kontrak kerja oleh Tergugat dimana salinan perjanjian kontrak tersebut tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat;
  - 6.5. Pada tanggal 12 Desember 2022 Penggugat diminta menandatangani kontrak kerja oleh Tergugat, dimana dalam kontrak kerja tersebut



tertulis bahwa periode kontrak kerjanya terhitung mulai 10 Juni 2022 s/d 9 Nopember 2022;

6.6. Bahwa Sejak pertamakali dipekerjakan oleh Tergugat pada tanggal 16 April 2021 sampai kemudian Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 11 Januari 2023, Penggugat telah dipekerjakan secara terus menerus oleh Tergugat;

7. Bahwa selama Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang dibayarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada setiap bulannya sebesar Rp 1.900.000,- (*satu juta sembilan ratus ribu rupiah*);

8. **Bahwa dalam hal Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan oleh Tergugat terhadap Penggugat**, Penggugat berpendapat bahwa praktek pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah melanggar/menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku, yang selanjutnya Penggugat sampaikan sebagai berikut :

8.1. Bahwa dalam hal pelaksanaan hubungan kerja waktu tertentu berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana yang telah diatur pada Pasal 59 dalam Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang, telah diatur hal – hal sebagai berikut :

**Pasal 59;**

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

- a. *pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;*
- b. *pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;*
- c. *pekerjaan yang bersifat musiman;*
- d. *pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau;*
- e. *pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;*

(2) *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap;*



(3) **Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu;**

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaan, jangka waktu, dan batas waktu perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah;

**Penjelasan atas Pasal 59;**

Ayat (1) : Perjanjian kerja dalam ayat ini dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

Ayat (2) : Yang dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman;

Pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. Apabila pekerjaan itu merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu maka pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan musiman yang tidak termasuk pekerjaan tetap sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu;

8.2. Bahwa selanjutnya berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada Pasal 4 ayat (2) dinyatakan bahwa **"PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap"**;

8.3. Bahwa berdasarkan Ketentuan hukum tersebut diatas, Penggugat berpendapat bahwa dalam praktek pelaksanaan hubungan kerja waktu tertentu dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) secara prinsip hukum telah diatur hal – hal sebagai berikut :

8.3.1. Bahwa tidak seluruh jenis pekerjaan diperbolehkan untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan hanya pekerjaan tertentu saja yang diperbolehkan yakni pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, pekerjaan yang bersifat musiman, pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan, atau penajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap;

8.3.2. Bahwa Perjanjian Kerja waktu tertentu (PKWT) tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Dan Yang





dimaksud dengan pekerjaan yang bersifat tetap dalam ayat ini adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman; dan;

8.3.3. Bahwa Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus dibuat secara tertulis dan dicatatkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;

8.4. Bahwa pada Faktanya perjanjian kerja waktu tertentu yang jalankan oleh Tergugat terhadap Penggugat, dimana Penggugat telah dipekerjakan oleh Tergugat dibagian Packing (produksi karpet mobil) adalah tidak sesuai atau menyimpang dari ketentuan yang diatur dalam Pasal 59 dalam Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang jo Peraturan Pemerintah nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, diantaranya adalah :

8.4.1. Bahwa Jenis pekerjaan yang ada di tempat Tergugat dan jalankan oleh Penggugat adalah bukan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, bukan kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan, atau penajakan atau pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap dan bukan pekerjaan yang bersifat musiman, dengan demikian pekerjaan yang ada di tempat Tergugat dan jalankan oleh Penggugat adalah jenis pekerjaan yang tidak termasuk jenis pekerjaan sebagaimana yang dimaksudkan pada Pasal 59 ayat (1) tersebut diatas, mengingat operasional perusahaan telah berproduksi secara terus menerus lebih dari 5 (lima) tahun, dengan demikian Jenis pekerjaan yang ada di tempat Tergugat adalah termasuk jenis pekerjaan yang bersifat tetap sebagaimana yang dimaksudkan pada Pasal 59 ayat (2) tersebut diatas;

8.4.2. Bahwa Penggugat telah ditempatkan bekerja oleh Tergugat dibagian proses utama produksi perusahaan yang pekerjaannya adalah bersifat terus menerus yakni di bagian Packing (produksi karpet);

8.4.3. Bahwa Pertama kali Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas dibagian Packing (produksi karpet) selama 3 (tiga) bulan tanpa adanya perjanjian kerja tertulis;



- 8.4.4. Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh Tergugat dan ditandatangani oleh Penggugat, Tidak dicatatkan/tidak didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi oleh Tergugat;
- 8.4.5. Bahwa Penggugat telah dipekerjakan secara terus menerus oleh Tergugat dan Setelah kontrak kerja yang terakhir ditandatangani berakhir, Penggugat Tetap dipekerjakan oleh Tergugat tanpa ada Perjanjian Kerja sampai kemudian Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh pada tanggal 11 Januari 2023;
- 8.5. **Bahwa berdasarkan Ketentuan hukum dan fakta-fakta sebagaimana tersebut diatas, Penggugat berpendapat bahwa praktek hubungan kerja waktu tertentu yang dijalankan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku oleh karenanya tidak dapat dibenarkan secara hukum dan menjadi batal demi hukum, maka hubungan kerja waktu Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat secara hukum berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (tetap) terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021;**
9. Bahwa **Dalam hal upah yang dibayarkan sebesar Rp 1.900.000,-** (satu juta sembilan ratus ribu rupiah) pada setiap bulannya oleh Tergugat terhadap Penggugat selama Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat, Penggugat berpendapat sebagai berikut :
- 9.1. Bahwa berdasarkan ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang, dimana pada Pasal 88E dan Pasal 185 telah dinyatakan, sebagai berikut :
- Pasal 88E;**
- (1) Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) berlaku bagi pekerja/buruh dengan masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun pada perusahaan yang bersangkutan;**
- (2) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum;**
- Pasal 185;**
- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156**



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

(2) **Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan;**

- 9.2. Bahwa berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/ Kep.774-Yanbangsos/2020 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021, untuk **Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2021 ditetapkan senilai Rp 4.791.843,-**, berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 untuk **Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2022 ditetapkan senilai Rp 4.791.843,90,-**, dan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor: 561.7/Kep.776-Kesra/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023, untuk **Upah Minimum Kabupaten Bekasi tahun 2023 ditetapkan senilai Rp 5.137.575,-**;
- 9.3. Bahwa pada faktanya sebagaimana disampaikan tersebut diatas selama Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat sejak tanggal 16 April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 11 Januari 2023, Tergugat hanya membayar upah Penggugat pada setiap bulannya sebesar Rp 1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu rupiah), jelas nilai upah yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat tersebut lebih rendah dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini Upah Minimum Kabupaten Bekasi, maka dalam hal ini Tergugat telah melanggar ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 88E Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang;
- 9.4. Bahwa berdasarkan fakta-fakta yang disampaikan tersebut diatas dan berdasarkan ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh PerPPU Nomor 2 tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Pasal 88A ayat (1) jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang, **maka Tergugat wajib membayarkan kekurangan pembayaran upah dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi kepada Penggugat terhitung sejak Penggugat**





dipekerjakan oleh Tergugat pada bulan April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada bulan Januari 2023;

- 9.5. Bahwa berdasarkan hal – hal tersebut diatas maka kekurangan upah yang wajib dibayarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat atas kekurangan pembayaran upah dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi sejak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat pada bulan April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada bulan Januari 2023, dengan total keseluruhannya berjumlah RP 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*) dengan perincin sebagai berikut :

- a. Kekurangan pembayaran upah bulan April 2021 sampai dengan Desember 2021 (9 bulan) dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2021 :

UMK Kab.Bekasi Tahun 2021	Upah Yg dibayarkan PT SKM	Kekurangan upah dari UMK (perbulan)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK (bulan dalam setahun)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK dalam setahun
Rp 4.791.843,-	Rp 1.900.000,-	Rp 2.891.843,-	9 bulan	Rp 26.026.587,-

- b. Kekurangan pembayaran upah bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 (12 bulan) dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2022 :

UMK Kab.Bekasi Tahun 2022	Upah Yg dibayarkan PT SKM	Kekurangan upah dari UMK (bulan)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK (bulan dalam setahun)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK dalam setahun
Rp 4.791.843,-	Rp 1.900.000,-	Rp 2.891.843,-	12 bulan	Rp 34.702.116,-

- c. Kekurangan pembayaran upah bulan Januari 2023 dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2023 :

UMK Kab.Bekasi Tahun 2023	Upah Yg dibayarkan PT SKM	Kekurangan upah dari UMK (bulan)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK (bulan dalam setahun)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK dalam setahun
Rp 5.137.575,-	Rp 1.900.000,-	Rp 3.237.575,-	1 bulan	Rp 3.237.575,-

- d. Total jumlah Kekurangan pembayaran upah dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi selama dipekerjakan tahun 2021 s/d 2023 adalah Rp 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*);

10. Bahwa dalam hal adanya Pelanggaran/penyimpangan perjanjian kerja waktu tertentu, pelanggaran atas upah (pelaksanaan upah minimum dan pembayaran upah lembur) sebagaimana tersebut di atas yang dilakukan Tergugat dan dialami Penggugat juga pekerja lainnya yang menjadi Pengurus/anggota serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo yang merupakan pekerja ditempat Tergugat telah dilakukan upaya proses



penyelesaian baik secara Bipartit dan penyelesaian melalui proses Mediasi Pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, selanjutnya dapat Penggugat jelaskan sebagai berikut :

- 10.1. Bahwa pada tanggal 22 Desember 2022 melalui serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo melalui surat Nomor 002/PB GSPB/SKM/XII/2022 tertanggal 22 Desember 2022 atas nama Cecep Sutisna, dkk termasuk Penggugat didalamnya, telah mengajukan perundingan bipartit kepada Tergugat untuk menyelesaikan permasalahan penyimpangan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu, pembayaran upah dibawah upah minimum yang berlaku dan pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, dan pelaksanaan waktu perundingan diajukan untuk dilaksanakan pada tanggal 28 Desember 2022;
- 10.2. Bahwa pada tanggal 28 Desember 2022 bertempat di perusahaan dengan dihadiri pihak Tergugat dan pihak serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo, Tergugat meminta pertemuan pada hari tersebut bukanlah perundingan tetapi masih sebagai pertemuan biasa saja, sehingga kemudian kedua belah pihak bersepakat perundingan bipartit disepakati dijadwalkan pada tanggal 4 Januari 2023;
- 10.3. Bahwa Pengurus serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo mendapatkan informasi bahwa Tergugat berupaya akan mengulur – ulur waktu perundingan, oleh karena hal tersebut untuk memastikan perundingan bipartit dapat terlaksana pada tanggal 4 Januari 2023 selanjutnya serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo melalui surat nomor 003/PB GSPB/SKM/XII/2022 tertanggal 29 Desember 2022 telah mengajukan pengajuan ke 2 (kedua) Bipartit dalam hal penyelesaian status hubungan kerja dan upah atas nama Cecep Sutisna, dkk (18 orang) dapat dilakukan penyelesaiannya pada tanggal 4 Januari 2023;
- 10.4. Bahwa pada tanggal 3 Januari 2023 Tergugat melalui surat nomor 001/SKM/HRD/I/2023 tertanggal 3 Januari 2023 perihal perubahan jadwal bipartit dan meminta perundingan bipartit di undur dari sebelumnya seharusnya tanggal 4 Januari 2023 menjadi tanggal 18 Januari 2023;
- 10.5. Bahwa menanggapi adanya surat dari Tergugat nomor 001/SKM/HRD/I/2023 tertanggal 3 Januari 2023 perihal perubahan jadwal bipartit, selanjutnya serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo melalui surat nomor 001/PB GSPB/SKM/I/2023 tertanggal 4 Januari 2023 telah menanggapi bahwa yang pada pokoknya meminta kepada Tergugat agar perundingan yang dijadwalkan pada tanggal 18 Januari 2023 tidak diundur kembali serta meminta agar dalam perundingan bipartit yang dijadwalkan tanggal 18 Januari 2023 Tergugat sudah dapat memutuskan terkait pengajuan bipartit yang diajukan Serikat Buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo melalui

*Halaman 10 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg*



surat Nomor 002/PB GSPB/SKM/XII/2022 tertanggal 22 Desember 2022;

- 10.6. Bahwa pada saat pemasalahan penyimpangan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu, pembayaran upah dibawah upah minimum yang berlaku dan pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dan pekerja lainnya atas nama Cecep Sutisna,dkk sedang dalam upaya penyelesaian secara bipartit, Pada hari Rabu, 11 Januari 2023, Penggugat dipanggil menghadap HRD Perusahaan yang kemudian HRD Perusahaan (sdr.Hilman Sinaga) menyampaikan bahwa Perusahaan memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat karena telah habis kontrak kerja pada tanggal 9 Nopember 2022 dan menyerahkan surat pemutusan hubungan kerja dengan surat keputusan nomor 001/SK/HRD-SKM/I/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 11 Januari 2023 dimana pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 12 Januari 2023 dan melarang Penggugat untuk datang masuk kerja kembali. Dan pada tersebut Penggugat menyatakan menolak diputuskan hubungan kerja oleh Tergugat;
- 10.7. Bahwa pada tanggal 18 Januari 2023 telah dilaksanakan perundingan antara serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo dengan Tergugat, akan tetapi dalam perundingan tersebut dengan alasan adanya serikat lain yang ditempat Tergugat yang baru terbentuk (PUK SP LEM SPSI PT SKM) dan sedang dalam proses pendaftaran di Disnaker Kab.Bekasi Tergugat menyampaikan belum bisa memberikan jawaban atas pengajuan bipartit yang diajukan serikat buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo yang disampaikan melalui surat Nomor 002/PB GSPB/SKM/XII/2022 tertanggal 22 Desember 2022 dalam hal penyelesaian permasalahan penyimpangan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu, pembayaran upah dibawah upah minimum yang berlaku dan pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dialami Penggugat dan pekerja lainnya atas nama Cecep Sutisna,dkk, sehingga dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan apa-apa;
- 10.8. Bahwa untuk mendapatkan kepastian hukum dalam hal permasalahan penyimpangan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu, pembayaran upah dibawah upah minimum yang berlaku dan pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku yang dialami Penggugat dan pekerja lainnya atas nama Cecep Sutisna,dkk, selanjutnya melalui Pimpinan Pusat Federasi GSPB selaku Kuasa hukum Penggugat dan pekerja lainnya atas nama Cecep Sutisna,dkk menempuh upaya proses Mediasi pada Disnaker Kabupaten Bekasi;
- 10.9. Bahwa selanjutnya dalam hal permasalahan penyimpangan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu, pembayaran upah dibawah upah

*Halaman 11 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg*



minimum yang berlaku dan pembayaran upah lembur yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, Pimpinan Pusat Federasi GSPB selaku Kuasa hukum Penggugat dan pekerja lainnya atas nama Cecep Sutisna,dkk melalui surat nomor 002 /Adv- PP.Fed GSPB/ I/2023 tertanggal 24 Januari 2023 telah mengajukan upaya proses Mediasi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi;

12. **Bahwa dalam hal terjadinya Pemutusan hubungan kerja** yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat sebagaimana tersebut diatas selanjutnya Penggugat melalui surat tertulis tertanggal tanggal 12 Januari 2023 yang diterima Tergugat pada hari itu juga, Penggugat secara tertulis telah menyampaikan kepada Tergugat yang pada pokoknya Penggugat menyatakan "MENOLAK" pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat, dikarenakan baik dalam hal alasan maupun prosedur pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Penggugat dalam surat tersebut menyatakan siap kembali bekerja pada bagian dan jabatan semula dengan ketentuan hak dan kewajiban sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku;
13. **Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 11 Januari 2023 karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu Penggugat pada tanggal 9 November 2022, adalah tidak dapat dibenarkan secara hukum oleh karenanya menjadi batal demi hukum yang selanjutnya dalam hal ini Penggugat sampaikan sebagai berikut :**
  - 13.1. Bahwa sebagaimana telah Penggugat sampaikan pada angka 8 tersebut diatas berdasarkan Ketentuan hukum dan fakta-fakta, praktek hubungan kerja waktu tertentu yang dijalankan oleh Tergugat terhadap Penggugat adalah bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku oleh karenanya tidak dapat dibenarkan secara hukum dan menjadi batal demi hukum, maka hubungan kerja waktu Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat secara hukum berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (tetap) terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021, maka atas dasar hal tersebut pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat dengan alasan telah berakhirnya kontrak kerja Penggugat pada tanggal 9 November 2022 adalah tidak dapat dibenarkan secara hukum dan menjadi Batal demi hukum;
  - 13.2. **Bahwa dalam hal prosedur pemutusan hubungan kerja** sebagaimana ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Undang –

Halaman 12 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang , Pasal 151 ayat (2) menyatakan *“Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja /buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh”* yang selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah (PP) nomor 35 tahun 2021 pada Pasal 37 ayat (3) dinyatakan *“Pemberitahuan Pemutusan Hubungan Kerja dibuat dalam bentuk surat pemberitahuan dan disampaikan secara sah dan patut oleh Pengusaha kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh paling lama 14 (empat belas) hari kerja sebelum Pemutusan Hubungan Kerja”*; Bahwa secara fakta surat keputusan pemutusan hubungan kerja nomor 001/SK/HRD-SKM/I/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja adalah surat tertanggal 11 Januari 2023. dan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat terhitung sejak tanggal 12 Januari 2023 yang artinya dalam hal ini secara prosedur pemutusan hubungan kerja yang dilakukan perusahaan terhadap Penggugat tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang tentang Cipta Kera jo Peraturan Pemerintah (PP) nomor 35 tahun 2021 sebagaimana disampaikan tersebut diatas oleh karenanya pemutusan hubungan kerja dimaksud tidak dapat dibenarkan secara hukum dan batal demi hukum;

13.3. Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 11 Januari 2023 dengan alasan karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu Penggugat pada tanggal 9 November 2022 semakin menguatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum oleh karenanya menjadi batal demi hukum;

13.4. **Bahwa oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum maka pemutusan hubungan kerja dimaksud menjadi batal demi hukum dan Tergugat wajib memanggil Penggugat secara tertulis dan mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatan semula tanpa mengurangi hak – hak yang diterima Penggugat sebelumnya;**

14. Bahwa oleh karena secara hukum status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat adalah status hubungan kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat

---

Halaman 13 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum oleh karenanya menjadi batal demi hukum, dan Tergugat tidak mempekerjakan Penggugat selama proses perselisihan berlangsung meskipun Penggugat telah menyatakan secara tertulis bersedia untuk bekerja maka sudah sewajarnya dan selayaknya upah selama tidak dipekerjakan wajib dibayar oleh Tergugat terhadap Penggugat terhitung sejak Penggugat tidak dipekerjakan dalam periode perhitungan upah yakni bulan Februari 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan (November 2023) yang jumlah keseluruhan sebesar Rp 51.375.750,- (*lima puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*) dengan perincian sebagai berikut :

Upah yang seharusnya diterima (UMK Kab.Bekasi Thn 2023) pada setiap bulannya	Upah yang tidak dibayarkan selama proses penyelesaian berlangsung	Jumlah keseluruhan upah yang harus diterima
Rp 5.137.575,-	10bulan (Februari – Oktober 2023)	Rp 51.375.750,-

15. Bahwa dalam hal upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, selanjutnya Penggugat melalui Pimpinan Pusat Federasi GSPB sebagai kuasa hukum Penggugat, melalui surat nomor 001/Adv – PP GSPB/2023 tertanggal 24 Januari 2023 telah mengajukan perundingan bipartit kepada Tergugat untuk waktu perundingan pada tanggal 27 Januari 2023;
16. Bahwa selanjutnya Tergugat melalui surat nomor 004/SKM/HRD/I/2023 tertanggal 26 Januari 2023 telah menanggapi surat Pimpinan Pusat Federasi GSPB nomor 001/Adv – PP GSPB/2023 tertanggal 24 Januari 2023;
17. Bahwa selanjutnya menanggapi surat yang disampaikan Tergugat melalui suratnya nomor 004/SKM/HRD/I/2023 tertanggal 26 Januari 2023, kembali untuk kedua kalinya Pimpinan Pusat Federasi GSPB selaku kuasa hukum Penggugat melalui surat nomor 006/Adv – PP GSPB/2023 tertanggal 27 Januari 2023 kembali mengajukan perundingan kepada Tergugat untuk dapat dilaksanakan pada tanggal 1 Februari 2023 akan tetapi tidak terjadi perundingan sebagaimana yang diajukan Pimpinan Pusat F-GSPB sebagai kuasa hukum Penggugat;
18. Bahwa mengingat tidak terlaksananya perundingan secara bipartit, maka selanjutnya Pimpinan Pusat Federasi GSPB selaku kuasa hukum Penggugat melalui surat nomor 001/Adv-PP.Fed GSPB/I/2023 tertanggal 2 Februari 2023 telah mengajukan pendaftaran dan permohonan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja atas nama Penggugat kepada Disnaker Kabupaten Bekasi;

Halaman 14 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



19. Bahwa selanjutnya Disnaker Kab. Bekasi telah mengupayakan proses mediasi antara Penggugat dengan Tergugat yakni pada tanggal 21 Februari 2023, tanggal 1 Maret 2023, dan tanggal 9 Maret 2023 akan tetapi upaya mediasi dimaksud tidak tercapai kesepakatan antara Para pihak dan selanjutnya pihak Mediator Disnaker Kab. Bekasi akan mengeluarkan anjuran tertulis;
20. Bahwa dalam pertemuan mediasi pada hari Rabu tanggal 1 Maret 2023 sebagaimana disampaikan tersebut diatas Tergugat yang pada saat itu diwakili sdr.Hilman Sinaga selaku HRD PT Sarana Karya Masindo dihadapan Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bekasi, pada pokoknya telah membenarkan dan menyatakan hal – hal sebagai berikut :
- Bahwa Perusahaan menyatakan tetap memutuskan hubungan kerja terhadap Penggugat dengan alasan Penggugat telah habis kontrak kerja pada bulan November 2022;
  - Bahwa sdr.Hilman Sinaga selaku HRD PT Sarana Karya Masindo membenarkan bahwa Penggugat pada saat diterima bekerja telah dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas tanpa adanya perjanjian kerja tertulis;
  - Bahwa sdr.Hilman Sinaga selaku HRD PT Sarana Karya Masindo membenarkan dan mengakui dengan menyatakan bahwa di PT Sarana Karya Masindo belum ada Peraturan Perusahaan;
  - Bahwa sdr.Hilman Sinaga selaku HRD PT Sarana Karya Masindo membenarkan dan mengakui dengan menyatakan bahwa perjanjian kerja kontrak yang ada di PT SKM tidak dicatatkan/didaftarkan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi;
21. Bahwa dalam pertemuan mediasi pada hari Kamis tanggal 9 Maret 2023, Tergugat yang pada saat itu diwakili sdr.Hilman Sinaga selaku HRD PT Sarana Karya Masindo menyatakan tidak dapat mempertimbangkan Penggugat untuk bekerja kembali dan memutuskan hubungan kerja Penggugat dengan status sebagai pekerja tetap sehingga dalam mediasi dimaksud tidak tercapai kesepakatan antara Para pihak dan selanjutnya pihak Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi akan mengeluarkan anjuran tertulis;
22. Bahwa selanjutnya dalam perkara a quo Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, telah menerbitkan anjuran tertulisnya melalui surat nomor T.K.04.04/4781/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023 perihal Anjuran, dimana Mediator telah menganjurkan sebagai berikut :
1. Agar Pengusaha PT Sarana Karya Masindo mengangkat peerja, sdr Kikie Bayu Pangestu menjadi PKWTT atau pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja;



2. Agar Pengusaha PT Sarana Karya Masindo membayar kekurangan upah minimum kepada Kikie Bayu Pangestu sebesar Rp 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*);
3. Agar kedua belah pihak memberi jawaban secara tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima surat anjuran ini;
23. Bahwa atas adanya anjuran tertulis dari Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, melalui surat nomor T.K.04.04/4781/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023 perihal Anjuran tersebut diatas, selanjutnya Pimpinan Pusat Federasi Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (PP F-GSPB) selaku kuasa hukum Penggugat melalui surat nomor 001/Adv-PP.Fed GSPB/VII/2023 tertanggal 12 Februari 2023 telah memberikan jawaban secara tertulis dengan menyatakan dapat menerima anjuran tertulis Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi;
24. Bahwa selain Pimpinan Pusat Federasi Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (PP F-GSPB) selaku kuasa hukum Penggugat telah memberikan jawaban secara tertulis dengan menyatakan dapat menerima anjuran tertulis Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Penggugat telah memberitahukan dan menyampaikan secara tertulis melalui surat tertanggal 13 Juli 2023 kepada Tergugat, dimana dalam surat Penggugat dimaksud Penggugat menyampaikan bahwa Penggugat dapat menerima anjuran tertulis dari Mediator pada Disnaker Kab. Bekasi, melalui surat nomor T.K.04.04/4781/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023 dan menyampaikan bersedia untuk kembali bekerja ditempat Tergugat pada jabatan dan bagian semula dengan status kerja tetap (PKWTT) dan selanjutnya menunggu adanya panggilan tertulis dari Tergugat;
25. Bahwa Mediator pada Disnaker Kab. Bekasi selanjutnya telah menerbitkan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Risalah Mediasi) tertanggal 16 Agustus 2023;
26. Bahwa berdasarkan apa yang telah Penggugat sampaikan dan uraikan sebagaimana tersebut diatas baik dalam hal alasan-alasan, uraian-uraian fakta dan ketentuan hukum dalam Pokok Perkara sebagaimana tersebut diatas, maka sangatlah beralasan hukum Penggugat memohon kepada yang terhormat Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara ini atas nama Kemanusiaan dan Penegakan Norma hukum serta Keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, agar berkenan untuk memutuskan yang Amar putusan berisi sebagai berikut:
  1. Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;



2. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pelanggaran atas Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang;
3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat Batal Demi Hukum dan Demi Hukum Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pekerja Tetap terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021;
4. Menghukum Tergugat untuk Menerbitkan Surat Keputusan Penetapan sebagai Pekerja Tetap atas nama Penggugat terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021;
5. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pelanggaran atas Pasal 90 ayat (1) Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 88E ayat (2) Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang;
6. Menghukum Tergugat membayar secara tunai sekagus atas kekurangan pembayaran upah Penggugat dari upah minimum Kabupaten Bekasi sejak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat pada bulan April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada bulan Januari 2023, dengan total keseluruhannya berjumlah Rp 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*) dengan perincin sebagai berikut :

- a. Kekurangan pembayaran upah bulan April 2021 sampai dengan Desember 2021 (9 bulan) dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2021 :

UMK Kab.Bekasi Tahun 2021	Upah Yg dibayarkan PT SKM	Kekurangan upah dari UMK (perbulan)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK (bulan dalam setahun)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK dalam setahun
Rp 4.791.843,-	Rp 1.900.000,-	Rp 2.891.843,-	9 bulan	Rp 26.026.587,-

- b. Kekurangan pembayaran upah bulan Januari 2022 sampai dengan bulan Desember 2022 (12 bulan) dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2022 :

UMK Kab.Bekasi Tahun 2022	Upah Yg dibayarkan PT SKM	Kekurangan upah dari UMK (bulan)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK (bulan dalam setahun)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK dalam setahun
Rp 4.791.843,-	Rp 1.900.000,-	Rp 2.891.843,-	12 bulan	Rp 34.702.116,-

- c. Kekurangan pembayaran upah bulan Januari 2023 dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi tahun 2023 :

Halaman 17 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



UMK Kab.Bekasi Tahun 2023	Upah Yg dibayarkan PT SKM	Kekurangan upah dari UMK (bulan)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK (bulan dalam setahun)	Jumlah Kekurangan upah dari UMK dalam setahun
Rp 5.137.575,-	Rp 1.900.000,-	Rp 3.237.575,-	1 bulan	Rp 3.237.575,-

- Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum oleh karenanya Pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum;
- Menyatakan Surat Keputusan Tergugat Nomor 001/SK/HRD-SKM/I/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 11 Januari 2023 Batal Demi Hukum;
- Menghukum Tergugat dengan memerintahkan Tergugat memanggil Penggugat secara tertulis dan mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatannya semula;
- Menghukum Tergugat membayarkan upah Penggugat dan hak-hak lainnya secara tunai sekaligus selama Penggugat tidak dipekerjakan terhitung sejak periode pembayaran upah bulan Februari 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan (November 2023) dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp 51.375.750,- (*lima puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*) dengan perincian UMK Kab.Bekasi tahun 2023 Rp 5.137.575,- X 10 bulan (Januari s/d November 2023);
- Menghukum Tergugat membayarkan Upah Penggugat beserta hak-hak lainnya untuk setiap bulannya apabila Tergugat tidak bersedia menjalankan atau lalai dalam memenuhi keputusan ini dan tetap tidak mempekerjakan kembali Penggugat;
- Membebaskan biaya perkara kepada Tergugat;

## II. PETITUM

**Bahwa berdasarkan alasan-alasan, uraian-uraian dan ketentuan hukum dalam Pokok perkara tersebut diatas, cukup beralasan kiranya bagi Yang Terhormat Majelis Hakim yang memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara ini, untuk berkenan menetapkan putusan dari perkara ini yang amar putusannya berisi sebagai berikut :**

### DALAM POKOK PERKARA :

#### A. PRIMAIR

- Menerima dan mengabulkan gugatan Penggugat untuk seluruhnya;**
- Menyatakan Tergugat telah melakukan Pelanggaran atas Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) Undang – undang No. 13 tahun 2003 jo Perppu Nomor 2 tahun 2022 Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023;**

*Halaman 18 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*





3. Menyatakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara Tergugat dengan Penggugat Batal Demi Hukum dan Demi Hukum Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat Menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)/Pekerja Tetap terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021;
4. Menghukum Tergugat untuk Menerbitkan Surat Keputusan Penetapan sebagai Pekerja Tetap atas nama Penggugat terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021;
5. Menyatakan Tergugat telah melakukan Pelanggaran atas Pasal 90 ayat (1) Undang – undang No. 13 tahun 2003 jo Perppu Nomor 2 tahun 2022 Pasal 88E ayat (2) Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023;
6. Menghukum Tergugat membayar secara tunai sekagus atas kekurangan pembayaran upah Penggugat dari upah minimum Kabupaten Bekasi sejak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat pada bulan April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada bulan Januari 2023, dengan total keseluruhannya berjumlah Rp 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*);
7. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum oleh karenanya Pemutusan hubungan kerja tersebut batal demi hukum;
8. Menyatakan Surat Keputusan Tergugat Nomor 001/SK/HRD-SKM/I/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 11 Januari 2023 Batal Demi Hukum;
9. Menghukum Tergugat dengan memerintahkan Tergugat memanggil Penggugat secara tertulis dan mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatannya semula;
10. Menghukum Tergugat membayarkan upah Penggugat dan hak-hak lainnya secara tunai sekaligus selama Penggugat tidak dipekerjakan terhitung sejak periode pembayaran upah bulan Februari 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan (November 2023) dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp 51.375.750,- (*lima*

Halaman 19 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



*puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah);*

11. Menghukum Tergugat membayarkan Upah Penggugat beserta hak-hak lainnya untuk setiap bulannya apabila Tergugat tidak bersedia menjalankan atau lalai dalam memenuhi keputusan ini dan tetap tidak mempekerjakan kembali Penggugat;

12. Membebaskan biaya perkara seluruhnya kepada Tergugat;

#### SUBSIDAIR

Apabila Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Bandung, yang memeriksa dan memutus perkara ini berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil – adilnya (ex aequo et bono );

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan untuk kepentingan Penggugat datang menghadap kuasanya **Solikhin Suprihono, Sulaeman , Miftahudin, Ma'mun dan Richtie Febryan Maulany**, berdasarkan Surat Kuasa khusus tertanggal 28 Oktober 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 1 November 2023, Nomor: 513/SK/PHI/2023/PN.BDG, untuk kepentingan Tergugat datang menghadap kuasanya **Herry Priyono, S.H. dan M. Ichwan H, S.H., S.E., M.M.**, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 20 November 2023 yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus tanggal 4 Desember 2023, Nomor: 592/SK/PHI/2023/PN.BDG;

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

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

---

Halaman 20 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa atas surat gugatan dari Penggugat tersebut, Tergugat telah mengajukan surat jawabannya tanggal 4 Desember 2023 dan dibacakan pada hari itu juga, yang berbunyi sebagai berikut:

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Bahwa Tergugat menolak dengan tegas seluruh dalil-dalil Penggugat kecuali atas pengakuan yang jelas dan tegas;
2. Bahwa hal yang dikemukakan Penggugat adalah tidak benar. Supaya Majelis Hakim tidak terkecoh oleh dalil-dalil Penggugat, dengan ini Tergugat perlu mengemukakan hal-hal yang sebenarnya dalam hubungan hukum ini, yang kami uraikan sebagai berikut:  
Mengenai hubungan Tergugat dengan Penggugat;  
Mengenai adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari tanggal 10 Juni tahun 2022 sampai dengan tanggal 09 November tahun 2022;
3. Bahwa Mengenai pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) antara Tergugat dan penggugat, kemudian Tergugat menempatkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di tempatkan sebagai operator, departemen produksi karpet pada kantor Tergugat (PT. Sarana Karya Masindo) beralamat di Kawasan Hyundai, Jl. Inti III No. 8, Cibatu, Kec. Cikarang Selatan, Kab. Bekasi, Bekasi – jabar;
4. Bahwa Mengenai akibat hukum adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah habis masa kontrak nya antara Pihak Tergugat dan Penggugat pada tanggal 09 November 2022 yang mana sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Pihak Tergugat (PT. Sarana Karya Masindo) dengan Pihak Penggugat (KIKIE BAYU PANGESTU);
5. Bahwa setelah kami pelajari dan mencoba memahami kami sebagai kami sebagai kuasa hukum dari Tergugat berpendapat mengenai dalil – dalil yang diungkapkan dalam surat gugatan Penggugat sangat lah tidak beralasan dan tidak mempunyai dasar hukum mengenai batal nya surat perjanjian waktu tidak tertentu yang mana sudah habis masa perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) dengan sangat tegas kami selaku kuasa hukum Tergugat menolak dalil – dalil penggugat;
6. Bahwa menurut kami sebagai kuasa hukum berpendapat Sehubungan dengan hal tersebut diatas dan sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 16 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang

---

*Halaman 21 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan, Besaran kompensasi diberikan sebagai berikut :

PKWT selama lebih dari 1 (satu) bulan atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan , dihitung secara proporsional dengan perhitungan :

masa kerja X 1 (satu) bulan upah;

12

Sehingga perhitungan nya :  $\frac{6 \text{ (enam) Bulan}}{12} \times 5.137.575 = 2.568.575$ ;

12

Maka berdasarkan sanggahan yang dikemukakan di atas, Tergugat dalam pokok perkara mohon kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Pada pengadilan Negeri Bandung agar berkenan memutuskan sebagai berikut:

Dalam Pokok Perkara:

Primair :

- a. Menerima Seluruh Jawaban Tergugat;
- b. Menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
- c. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima;
- d. Menyatakan Perjanjian Kerja waktu tertentu yang dibuat antara tergugat dan penggugat sah menurut hukum;
- e. Menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat putus demi hukum tidak adalagi hubungan kerja antara Pihak Tergugat (PT. Sarana Karya Masindo) dengan Pihak Penggugat (KIKIE BAYU PANGESTU);
- f. Memutuskan akibat berakhirnya PKWT Tergugat untuk Membayar besaran kompensasi sebesar Rp. 2.568.575 ,-;
- g. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara ini;

Sekunder :

Apabila majelis hakim Pengadilan Hubungan pada Pengadilan Negeri Bandung yang memeriksa perkara ini berpendapat lain, maka kami mohon putusan yang seadil – adilnya;

Menimbang, bahwa untuk membantah jawaban yang diajukan oleh Tergugat, Penggugat mengajukan Replik pada tanggal 11 Desember 2023, kemudian dilanjutkan dengan penyampaian Duplik dari Tergugat tanggal 18

---

Halaman 22 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Desember 2023, Replik dan Duplik tersebut sebagaimana termuat dalam berita acara persidangan;

Menimbang, bahwa untuk meneguhkan dalil-dalil gugatannya, Penggugat telah mengajukan alat-alat bukti berupa foto copy surat telah dibubuhi meterai secukupnya, diberitanda bukti P-1 s.d. P-30 yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- P- 1 : Pencatatan PP GSPB Nomor 637/CTT.250/X/2006 tertanggal 03 Oktober 2006. (Foto Copy dari Asli);
- P- 2 : SK Pengurus PP GSPB nomor 01/SK/K.VI/GSPB/X/2023 tertanggal 23 Oktober 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 3 : Surat Keputusan Pimpinan Pusat Federasi GSPB Nomor 001/SK/PPF-GSPB/XI/2022 tertanggal 12 November 2022. (Foto Copy dari Asli);
- P- 4 : Pencatatan PB GSPB PT Sarana Karya Masindo nomor 560/13.071/CTT.250/Disnaker tertanggal 29 November 2022. (Foto Copy dari Asli);
- P- 5 : Kartu Tanda Anggota (KTA) Serikat Buruh PB GSPB PT Sarana Karya Masindo atas nama Penggugat. (Foto Copy dari Asli);
- P- 6A : Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat bulan November 2021. (Foto Copy dari Asli);
- P- 6B : Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat bulan Desember 2021. (Foto Copy dari Asli);
- P- 7 : Printout Salinan Surat Keputusan Gubernur Jawa barat Nomor 561/Kep.774-Yanbangsos/2020 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2021. (Foto Copy dari Print Out);
- P- 8 : Printout Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.732-Kesra/2021 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. (Foto Copy dari Print Out);
- P- 9A : Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat bulan November 2022. (Foto Copy dari Asli);
- P- 9B : Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat bulan Desember 2022. (Foto Copy dari Asli);

---

*Halaman 23 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*





# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- P- 10 : Cetak Layar Pengiriman Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat melalui WhatsApp oleh Tergugat kepada Penggugat. (Foto Copy dari Cetak Layar);
- P- 11 : Printout Surat Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561.7/Kep.776-Kesra/2022 Tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2023. (Foto Copy dari Print Out);
- P- 12 : Bukti Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat bulan Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 13 : Cetak Layar Pengiriman Pembayaran Upah (Slip Gaji) Penggugat bulan Januari 2023 melalui WhatsApp. (Foto Copy dari Cetak Layar);
- P- 14 : Fotocopi Surat Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Nomor 011/HRD/SKM-PKWT.I/VI/2022. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 15A: Fotocopi Surat PB GSPB PT Sarana Karya Masindo Nomor 002/PB GSPB/SKM/XII/2022 tertanggal 22 Desember 2022 Perihal Pengajuan Bipartit. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 15B: Tanda Terima Surat Nomor 002/PB GSPB/SKM/XII/2022. (Foto Copy dari Asli);
- P- 16 : Daftar Hadir Perundingan Bipartit tanggal 28 Desember 2022. (Foto Copy dari Asli);
- P- 17A: Surat PB GSPB PT Sarana Karya Masindo nomor 003/PB GSPB/SKM/XII/2022 tertanggal 29 Desember 2022 Perihal Pengajuan ke 2 (kedua) Bipartit. (Foto Copy dari Asli);
- P- 17B: Tanda Terima Surat Nomor 003/PB GSPB/SKM/XII/2022. (Foto Copy dari Asli);
- P- 18A: Daftar Hadir Perundingan Bipartit tanggal 18 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 18B: Risalah Perundingan Bipartit tanggal 18 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 19 : Fotocopi Surat Pimpinan Pusat Federasi GSPB nomor 002/Adv-PP.Fed GSPB/I/2023 tertanggal 24 Januari 2023 Perihal Pendaftaran & Permohonan Mediasi. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 20 : Surat Keputusan nomor 001/SK/HRD-SKM/I/2023 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja tertanggal 11 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 21A: Fotocopi Surat Penggugat tertanggal 12 Januari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);

---

Halaman 24 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- P- 21B: Tanda Terima Surat Penolakan PHK Penggugat kepada Tergugat tertanggal 12 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 22 : Fotocopi Surat Tergugat nomor 002/SKM/HRD/I/2023 tertanggal 17 Januari 2023 perihal Jawaban surat penolakan. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 23A: Fotocopi Surat Pimpinan Pusat Federasi GSPB nomor 001/Adv-PP GSPB/2023 tertanggal 24 Januari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 23B: Tanda Terima Surat Pimpinan Pusat Federasi GSPB nomor 001/Adv-PP GSPB/2023 tertanggal 24 Januari 2023. (Foto Copy dari Asli);
- P- 23C: Fotocopi Surat Pimpinan Pusat Federasi GSPB nomor 006/Adv-PP GSPB/2023 tertanggal 27 Januari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 24 : Fotocopi Surat Pimpinan Pusat Federasi GSPB nomor 001/Adv-PP Fed/2023 tertanggal 2 Februari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 25 : Surat Disnaker Kab. Bekasi nomor T.K.04.04/1133/Disnaker tertanggal 10 Februari 2023 perihal Panggilan. (Foto Copy dari Asli);
- P- 26A: Fotocopi Daftar hadir Mediasi tanggal 21 Februari 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 26B: Fotocopi Daftar hadir Mediasi tanggal 1 Maret 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 26C: Fotocopi Daftar hadir Mediasi tanggal 9 Maret 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 27 : Fotocopi Surat Anjuran tertulis Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kab. Bekasi nomor T.K.04.04/4781/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 28 : Fotocopi Surat PP GSPB nomor 001/Adv-PP.Fed GSPB/VII/2023 tertanggal 12 Juli 2023 Perihal Jawaban atas Anjuran Tertulis Mediator. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 29 : Fotocopi Surat Penggugat tertanggal 13 Juli 2023 kepada Tergugat. (Foto Copy dari Foto Copy);
- P- 30 : Fotocopi Risalah Mediasi tertanggal 16 Agustus 2023. (Foto Copy dari Foto Copy);

Menimbang, bahwa selain surat-surat bukti tersebut diatas, Penggugat telah pula mengajukan 2 (dua) orang saksi bernama **Gugun Noviana** dan **Arif Rahman**, yang telah memberikan keterangan dibawah sumpah sesuai agamanya

Halaman 25 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



masing-masing di persidangan sebagaimana tertuang dalam Berita Acara Persidangan;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil dalam surat jawabannya, Tergugat telah mengajukan bukti-bukti tertulis berupa foto copy surat diberitanda bukti T-1 s.d. T-2, yang telah memenuhi biaya materai secukupnya, dan setelah diteliti Majelis Hakim sesuai dengan aslinya, surat bukti mana berupa :

- T- 1 : Surat Perjanjian Kerja (PKWT). (Foto Copy dari Asli);  
T- 2 : Fotocopi Surat PHK atas nama Kikie Bayu Pangestu. (Foto Copy dari Foto Copy);

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

Menimbang, bahwa selanjutnya para pihak yang berperkara telah mengajukan Kesimpulan masing-masing tanggal 22 Januari 2024;

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

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

#### **TENTANG PERTIMBANGAN HUKUMNYA**

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

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

---

*Halaman 26 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- Bahwa Penggugat adalah pekerja yang telah bekerja mulai tanggal 16 April 2021 di tempat Tergugat dengan jabatan terakhir sebagai operator di bagian Karpet dan Penggugat juga adalah Pengurus/Anggota serikat buruh Pimpinan Basis Gabungan Solidaritas Perjuangan Buruh (PB GSPB) PT Sarana Karya Masindo yang sah secara hukum sesuai dengan Undang – undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dengan nomor bukti pencatatan 560/13.071/CTT.250/Disnaker tertanggal 29 November 2022 yang diterbitkan oleh Disnaker Kabupaten Bekasi;
- Bahwa Tergugat adalah Perusahaan yang beralamat di Kawasan Industri Hyundai, Jl. Inti III No.8, Cibatu, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi – Jawa Barat, yang bergerak dalam usaha Manufaktur Kendaraan Bermotor, yakni memproduksi dan memasok aksesoris mobil berupa produk karpet, alarm dan sensor parkir mobil untuk PT. Toyota Astra Motor dan telah beroperasi sejak tahun 2013;
- Bahwa Penggugat diterima bekerja oleh Tergugat pada tanggal 16 April 2021 dan dipekerjakan sebagai pekerja harian lepas dibagian Packing (produksi karpet) tanpa ada perjanjian kerja tertulis selama 3 bulan, selanjutnya Penggugat diminta menandatangani kontrak kerja oleh Tergugat untuk waktu 6 bulan dan salinan perjanjian kontrak tidak diberikan. Setelah berakhirnya kontrak kerja tersebut selanjutnya Penggugat tetap dipekerjakan oleh Tergugat tanpa adanya perjanjian kerja tertulis, sekitar bulan Maret tahun 2022 Penggugat pernah diminta menandatangani kontrak kerja oleh Tergugat dimana salinan perjanjian kontrak tersebut tidak diberikan oleh Tergugat kepada Penggugat. Pada tanggal 12 Desember 2022 Penggugat diminta menandatangani kontrak kerja oleh Tergugat, dimana dalam kontrak kerja tersebut tertulis bahwa periode kontrak kerjanya terhitung mulai 10 Juni 2022 s/d 9 Nopember 2022, kemudian Penggugat diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada tanggal 11 Januari 2023, Penggugat telah dipekerjakan secara terus menerus oleh Tergugat Sejak pertamakali dipekerjakan;
- Bahwa Bahwa selama Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang dibayarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada setiap bulannya sebesar Rp 1.900.000,00 (*satu juta sembilan ratus ribu rupiah*);

---

Halaman 27 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/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)



- Bahwa terhadap Tindakan Tergugat tersebut, Penggugat telah mengirimkan undangan Bipartit I pada tanggal 2 November 2022 dengan pertemuan pada tanggal 8 November 2022 untuk meminta kejelasan status hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, namun dalam pertemuan tersebut pihak Tergugat tidak hadir sehingga tidak tercapai kesepakatan;
- Bahwa praktek pelaksanaan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat telah melanggar/menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku, Penggugat telah ditempatkan bekerja oleh Tergugat dibagian proses utama produksi perusahaan yang pekerjaannya adalah bersifat terus menerus yakni di bagian Packing (produksi karpet);
- Bahwa Bahwa perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh Tergugat dan ditandatangani oleh Penggugat, Tidak dicatatkan/tidak didaftarkan ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi oleh Tergugat;
- Bahwa berdasarkan fakta-fakta tersebut, praktek hubungan kerja waktu tertentu yang dijalankan oleh Tergugat terhadap Penggugat bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku oleh karenanya tidak dapat dibenarkan secara hukum dan menjadi batal demi hukum, maka hubungan kerja waktu Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat secara hukum berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu (tetap) terhitung sejak pertama kali Penggugat bekerja pada Tergugat yakni tanggal 16 April 2021;
- Bahwa faktanya selama Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat sejak tanggal 16 April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungannya oleh Tergugat pada tanggal 11 Januari 2023, Tergugat hanya membayar upah Penggugat pada setiap bulannya sebesar Rp 1.900.000,- (satu juta sembilan ratus ribu rupiah), jelas nilai upah yang dibayarkan Tergugat kepada Penggugat tersebut lebih rendah dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini Upah Minimum Kabupaten Bekasi, maka dalam hal ini Tergugat telah melanggar ketentuan hukum yang diatur dalam Undang – undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian diubah oleh Perppu Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 88E Jo Undang – undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

*Halaman 28 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*





Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang – undang, maka Tergugat wajib membayarkan kekurangan pembayaran upah dari upah minimum yang berlaku yang dalam hal ini upah minimum Kabupaten Bekasi kepada Penggugat terhitung sejak Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat pada bulan April 2021 sampai kemudian diputuskan hubungan kerjanya oleh Tergugat pada bulan Januari 2023 dengan total keseluruhannya RP 63.966.278,00 (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*);

- Bahwa alasan Tergugat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap Penggugat pada tanggal 11 Januari 2023 dengan alasan karena berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu Penggugat pada tanggal 9 November 2022 semakin menguatkan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat tidak dapat dibenarkan secara hukum oleh karenanya menjadi batal demi hukum maka Tergugat wajib memanggil Penggugat secara tertulis dan mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatan semula tanpa mengurangi hak – hak yang diterima Penggugat sebelumnya;
- Bahwa dalam hal upaya penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, selanjutnya Penggugat telah mengajukan perundingan bipartit kepada Tergugat, mengingat tidak terlaksananya perundingan secara bipartit, maka Penggugat telah mengajukan pendaftaran dan permohonan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja kepada Disnaker Kabupaten Bekasi;
- Bahwa Disnaker Kab. Bekasi telah mengupayakan proses mediasi antara Penggugat dengan Tergugat pada tanggal 21 Februari 2023, tanggal 1 Maret 2023, dan tanggal 9 Maret 2023 akan tetapi upaya mediasi dimaksud tidak tercapai kesepakatan selanjutnya pihak Mediator Disnaker Kab. Bekasi mengeluarkan anjuran tertulis melalui surat nomor T.K.04.04/4781/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023, dimana Mediator telah menganjurkan agar Pengusaha PT Sarana Karya Masindo mengangkat pekerja, sdr Kikie Bayu Pangestu menjadi PKWTT atau pekerja tetap sejak terjadinya hubungan kerja dan Agar Pengusaha PT Sarana Karya Masindo membayar kekurangan upah minimum kepada Kikie Bayu Pangestu

---

Halaman 29 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



sebesar Rp 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*). Atas adanya anjuran Mediator Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi, Penggugat telah memberikan jawaban secara tertulis dengan menyatakan dapat menerima anjuran tertulis Mediator pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi;

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

- Bahwa hubungan Tergugat dengan Penggugat, adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari tanggal 10 Juni tahun 2022 sampai dengan tanggal 09 November tahun 2022, Tergugat menempatkan Penggugat untuk melaksanakan pekerjaan di tempatkan sebagai operator, departemen produksi karpet pada kantor Tergugat;
- Bahwa akibat hukum adanya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) telah habis masa kontrak nya antara Pihak Tergugat dan Penggugat pada tanggal 09 November 2022 yang mana sudah tidak ada lagi hubungan kerja antara Pihak Tergugat dengan Pihak Penggugat;
- Bahwa sehubungan dengan hal tersebut diatas dan sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 16 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan, Besaran kompensasi diberikan sebesar Rp 2.568.575,00;

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

Menimbang, bahwa setelah menelaah dalil para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, Penggugat pada pokoknya menyatakan Status Hubungan Kerja Waktu Tertentu yang dilaksanakan oleh Tergugat terhadap Penggugat telah melanggar/menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku maka hubungan kerja

---

*Halaman 30 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



waktu Tertentu antara Tergugat dengan Penggugat secara hukum berubah menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu, selama Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat, upah yang dibayarkan oleh Tergugat terhadap Penggugat pada setiap bulannya sebesar Rp 1.900.000,00 dan memohon Majelis Hakim memerintahkan Tergugat memanggil Penggugat secara tertulis dan mempekerjakan kembali Penggugat pada bagian dan jabatannya semula, menghukum Tergugat membayar secara tunai dan sekaligus atas kekurangan pembayaran upah bulan April 2021 sampai dengan bulan Januari 2023, keseluruhannya Rp 63.966.278,- (*enam puluh tiga juta sembilan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah*) dan upah Penggugat selama tidak dipekerjakan terhitung sejak periode bulan Februari 2023 sampai dengan gugatan ini diajukan (November 2023) dengan jumlah keseluruhan sebesar Rp 51.375.750,- (*lima puluh satu juta tiga ratus tujuh puluh lima ribu tujuh ratus lima puluh rupiah*), sedangkan Tergugat pada pokoknya menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat adalah perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dari tanggal 10 Juni tahun 2022 sampai dengan tanggal 09 November tahun 2022 sesuai dengan ketentuan dalam pasal 16 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan, besaran kopensasi Penggugat dihitung secara proporsional sebesar Rp 2.568.575,00;

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

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat telah disangkal oleh Tergugat maka Majelis menetapkan beban pembuktian kepada kedua belah pihak dimana Penggugat diwajibkan membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat



diwajibkan membuktikan dalil bantahannya sebagaimana ketentuan Pasal 163 HIR Jo Pasal 1865 KUH Perdata;

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

Menimbang, bahwa para pihak telah mengupayakan penyelesaian perkara *a quo* pada tingkat Mediasi dan pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi telah mengeluarkan Anjuran dengan Nomor : T.K.04.04/4781/Disnaker tertanggal 5 Juli 2023, Majelis berpendapat bahwa Anjuran dan Risalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Hakim dalam memutus perkara *a quo*, terkecuali terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan di pertimbangkan;

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

Menimbang, bahwa terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial bertujuan untuk memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan antara pihak pekerja dan perusahaan, dan Penggugat melanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus telah tepat dan menunjukkan kesadaran hukum Penggugat untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan status hubungan kerjanya dengan Tergugat;

---

Halaman 32 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



Menimbang, bahwa sebagaimana amanat Pasal 102 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tidak dirubah/dihapus dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dalam melaksanakan hubungan industrial pekerja/ buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan keluarganya, pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan;

Menimbang, bahwa fakta di persidangan tidak ditemukan telah ada Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama di perusahaan Tergugat sebagai hukum otonom diperusahaan, Majelis Hakim berpendapat yang menjadi pertimbangan dalam pemeriksaan perkara a quo adalah peraturan perundang-undangan yang berlaku (hukum heteronom);

Menimbang, bahwa dalam dalil gugatannya Penggugat menyatakan mulai bekerja sejak tanggal 16 April 2021, dibantah dan dinyatakan Tergugat bahwasanya hubungan antara Tergugat dengan Penggugat karena adanya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dari tanggal 10 Juni tahun 2022 sampai dengan tanggal 9 November tahun 2022, Majelis Hakim terlebih dahulu akan memeriksa bukti-bukti terkait hubungan antara Tergugat dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti P-6A dan bukti P-6B berupa Slip Gaji atasnama Penggugat periode November 2021 dan Desember 2021, menunjukkan dalam periode tersebut telah terjadi hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat;

Menimbang, bahwa fakta dipersidangan Tergugat tidak membuktikan terkait status hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat dalam periode tersebut, dan dalil Penggugat yang menyatakan bekerja sejak tanggal 16 April 2021 diakui oleh para saksi Gugun Noviana dan Arif Rahman dalam keterangannya dimuka

---

*Halaman 33 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*





persidangan, adil dan berdasar Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat mulai sejak tanggal 16 April 2021 dengan Perjanjian Kerja Lisan sehingga hubungan kerja Penggugat dengan Tergugat adalah Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa Majelis Hakim telah menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat dimulai sejak tanggal 16 April 2021 dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu, sedangkan dimuka persidangan Tergugat juga tidak membuktikan adanya pengakhiran hubungan kerja Penggugat sebelum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu periode 10 Juni tahun 2022 sampai dengan 9 November tahun 2022 (vide bukti P-14 yang identik dengan bukti T-1), dapat diartikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tersebut dilakukan pada saat hubungan kerja masih berlangsung, disamping itu fakta dipersidangan Penggugat masih melakukan pekerjaan dan menerima upah periode Desember 2022, dan baru menerima surat PHK pada tanggal 12 Januari 2023. Seharusnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berakhir dengan sendirinya, bukan dilakukan pemutusan hubungan kerja terlebih lagi pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat juga tidak memberikan alasan baik karena berakhirnya PKWT ataupun alasan lain;

Menimbang, bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas beralasan dan berdasar Majelis Hakim menyatakan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Nomor 011/HRD/SKM-PKWT.I/VI/2022 tertanggal 10 Juni 2022 batal demi hukum, karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

Menimbang, bahwa sebagaimana bukti P-20 yang identik dengan bukti T-2 berupa Surat Pemutusan Hubungan Kerja Penggugat, menunjukkan bahwasanya Tergugat sudah tidak menghendaki lagi adanya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat, dan sebagaimana dalam alinea ke III Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikatakan ; *"Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut maka sulit bagi para pihak untuk mempertahankan hubungan yang harmonis..., perlu*

---

Halaman 34 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



*dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaiannya...”;*

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

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

Menimbang, bahwa walau Majelis Hakim telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat batal demi hukum, akan tetapi Majelis Hakim memandang keadaan saat ini sudah tidak lagi memberi kondisi yang kondusif bagi Penggugat dan Tergugat dalam melangsungkan hubungan kerja. Dalam konsidi hubungan kerja yang sudah tidak kondusif, mempertahankan hubungan kerja mengandung konsekuensi yang tidak sederhana. Pengetahuan umum mengajarkan, bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan gaji bulanan. Lebih penting daripada itu, dalam hubungan kerja yang dinamis pekerja mengharapkan jaminan pengembangan karir dan remunerasi sebagai bagian inti dari kesejahteraan yang diperoleh di tempat kerja. Hubungan kerja yang tidak kondusif antara pekerja dengan pengusaha dengan serta merta menutup peluang untuk itu;

Menimbang, bahwa memperhatikan fakta-fakta yang terkait dengan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat yang sudah tidak lagi

---

*Halaman 35 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI/2023/PN.Bdg*



harmonis. Realita dari hubungan kerja yang terbilang tidak kondusif itu perlu dipertimbangkan untuk mencegah kerugian para pihak, terutama Tergugat. Dengan mempertimbangkan keadilan yang relevan bagi kedua pihak berperkara sesuai Pasal 100 UU No. 2 Tahun 2004, dengan merujuk pada Penjelasan Umum UU No. 2 Tahun 2004, putusan No. 299 K/Pdt.Sus/2012 tertanggal 18 Juli 2012 jo putusan No. 700 K/Pdt.Sus/2011 teranggal 12 Maret 2012, Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat putus atau berakhir terhitung sejak tanggal dikeluarkannya anjuran yakni tanggal 5 Juli 2023;

Menimbang, bahwa oleh karena putusnya hubungan kerja Penggugat didasarkan pada alasan bahwa hubungan kerja antara Penggugat dan Tergugat tidak harmonis lagi, dan dalam gugatan Subsidiarnya Penggugat mohon putusan yang seadil-adilnya, sedangkan dalam Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang maupun Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak uraikan kompensasi pemutusan hubungan kerja karena inharmonis, maka berdasarkan rasa keadilan dan kebiasaan sebagaimana amanat Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Majelis Hakim beralasan untuk dan karenanya dalam pengakhiran hubungan kerja ini mewajibkan Tergugat membayar kepada Penggugat kompensasi PHK yang terdiri dari uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang;

Menimbang, bahwa dalam dalilnya Penggugat menyatakan menerima upah pokok sebesar Rp 1.900.000,00, dan sebagaimana diatur dalam Pasal 157 ayat (1) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang

---

*Halaman 36 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg*



telah diubah dalam Pasal 81 angka 48 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang menyatakan Komponen Upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas Upah pokok dan tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/ Buruh dan keluarganya. Oleh karena upah yang diterima Penggugat setiap bulannya lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten Bekasi maka sebagaimana diatur dalam Pasal 67 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Upah yang menjadi dasar perhitungan uang Pesangon dan uang penghargaan masa kerja yaitu upah minimum yang berlaku diwilayah tempat pekerja/buruh bekerja yakni UMK Kab. Bekasi Tahun 2023 Rp 5.137.575,00 (vide bukti (P-11))

Menimbang, bahwa pasal 156 ayat (4) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 47 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dinyatakan uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur, biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja, dan hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, akan tetapi fakta dipersidangan tidak ditemukan adanya keterangan terkait cuti yang belum gugur, di mana Tergugat diterima bekerja, serta tidak ditemukan adanya hak-hak lain yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, dengan demikian Majelis Hakim belum dapat menghitung penggantian hak Penggugat sehingga kompensasi pemutusan hubungan kerja yang harus dibayarkan Tergugat kepada Penggugat adalah sebagai berikut :

Masa Kerja : 16 April 2021 s.d. 5 Juli 2023 (3 tahun kurang)

UMK Kab. Bekasi Tahun 2023 Rp 5.137.575,00

a. Uang Pesangon  $2 \times 3 \times \text{Rp } 5.137.575,00$  = Rp 30.825.450,00

b. Uang Penghargaan Masa Kerja = Rp 0,00

J u m l a h = Rp 30.825.450,00

---

Halaman 37 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



(tiga puluh juta delapan ratus dua puluh lima ribu empat ratus lima puluh rupiah);

Menimbang, bahwa fakta dipersidangan Tergugat tidak membantah atau setidaknya dianggap mengakui membayar upah Penggugat selama bekerja Rp 1.900.000,0 untuk setiap bulannya, lebih rendah dari Upah Minimum Kabupaten Bekasi (vide bukti P-7, bukti P-8 dan bukti P-11), maka sebagaimana diatur dalam Pasal 88E ayat (2) Undang Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dalam Pasal 81 angka 28 Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang jo Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, yang menyatakan Pengusaha dilarang membayar Upah lebih rendah dari Upah minimum, adil dan berdasar Tergugat juga diperintahkan membayar kekurangan upah Penggugat sejak bulan April 2021 s.d. bulan Januari 2023 dengan rincian sebagai berikut :

- April 2021 s.d. Desember 2021  
UMK Kab. Bekasi Tahun 2021 Rp 4.791.843,00;  
Kekurangan Upah  
(Rp 4.791.843,00 - Rp 1.900.000,00) x 9 bulan      Rp 26.026.587,00
- Januari 2022 s.d. Desember 2022  
UMK Kab. Bekasi Tahun 2022 Rp 4.791.843,00;  
Kekurangan Upah  
(Rp 4.791.843,00 - Rp 1.900.000,00) x 12 bulan      Rp 34.702.116,00
- Januari 2023  
UMK Kab. Bekasi Tahun 2023 Rp 5.137.575,00;  
Kekurangan Upah  
(Rp 4.791.843,00 - Rp 1.900.000,00) x 12 bulan      Rp 5.137.575,00
- Total      Rp 65.866.278,00

(enam puluh lima juta delapan ratus enam puluh enam ribu dua ratus tujuh puluh delapan rupiah)

Menimbang, bahwa Majelis Hakim menyatakan hubungan kerja putus sejak tanggal 5 Juli 2023, dan Penggugat tidak melaksanakan kewajibannya untuk

---

Halaman **38** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg





## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

bekerja karena dilarang oleh Perusahaan sejak dikeluarkannya Surat Pemutusan Hubungan Kerja (vide bukti P-20 yang identik dengan bukti T-2) yang dalam diktum Kedua menyatakan Kepada yang bersangkutan tidak diperkenankan untuk masuk kerja Kembali, Dan akan diperhitungkan hak hak yang bersangkutan, dengan demikian adil dan berdasar Tergugat juga diperintahkan untuk membayar upah Penggugat sampau hubungan kerja dinyatakan putus yakni upah bulan Februari sampai dengan upah bulan Juni sebesar Rp 5.137.575,00 x 5 bulan = Rp 25.687.875,00;

Menimbang, bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak 5 Juli 2023 dan hari raya keagamaan Idul Fitri tahun 2023 jatuh pada bulan April 2023, atas rasa keadilan dan berdasarkan Pasal 3 ayat (1) huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, sepantasnyalah Tergugat diperintahkan membayar THR Penggugat untuk tahun 2023 sebesar 1 (satu) bulan upah yakni Rp 5.137.575,00;

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

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

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

---

Halaman 39 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/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)



Memperhatikan ketentuan – ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, dan peraturan-peraturan lain yang bersangkutan;

#### MENGADILI

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan Perjanjian Kerja waktu Tertentu Nomor 011/HRD/SKM-PKWT.I/VI/2022 tertanggal 10 Juni 2022 batal demi hukum, karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan Tergugat kepada Penggugat dengan Surat Keputusan No. 001/SK/HRD-SKM/I/2023 tertanggal 11 Januari 2023 batal demi hukum;
4. Menyatakan putus hubungan kerja antara Tergugat dengan Penggugat sejak akhir 5 Juni 2023 bukan karena kesalahan pekerja;
5. Menghukum Tergugat membayar tunai dan sekaligus hak-hak Penggugat berupa :

Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja	Rp 30.825.450,00;
Kekurangan Upah bulan April 2021 s.d. bulan Januari 2023	Rp 65.866.278,00;
Upah bulan Februari 2023 s.d. bulan Juni 2023	Rp 25.687.875,00
Tunjangan Hari Raya Keagamaan Tahun 2023	<u>Rp 5.137.575,00</u>
Jumlah Keseluruhan	Rp 127.517.178,00

(seratus dua puluh tujuh juta lima ratus tujuh belas ribu seratus tujuh puluh delapan rupiah)
6. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;
7. Membebaskan biaya perkara kepada Negara;

Halaman 40 dari 41 halaman, Putusan Nomor: 187/Pdt.Sus-PHI /2023/PN.Bdg



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

Demikian diputus dalam permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus, pada hari **Senin**, tanggal **29 Januari 2024** dengan Majelis Hakim : **TARYAN SETIAWAN, SH.MH**, sebagai Ketua Majelis, **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH, MH** dan **SRI WAHYUNI, SH, MH**, masing-masing Hakim Ad Hoc sebagai Hakim Anggota, dan Putusan tersebut diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari ini, **Senin, tanggal 5 Februari 2024** oleh Ketua Majelis Hakim, dengan didampingi Hakim - Hakim Anggota **PARLINDUNGAN SARAGIH, S.Si, SH, MH** dan **BUDIONO, SH, MH**, dibantu oleh **HELEN MUTIARA SARAGIH, S.H**, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung serta **dihadiri oleh Kuasa Penggugat dan dihadiri Kuasa Tergugat**.

Hakim-Hakim Anggota,

Hakim Ketua,

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

**TARYAN SETIAWAN, SH, MH**

**BUDIONO, SH, MH**

Panitera Pengganti,

**HELEN MUTIARA SARAGIH, S.H**

---

Halaman **41** dari **41** halaman, Putusan Nomor: 187/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)